

RECHTSPRAAK

werknemster/GDF Suez Energie Nederland N.V.

Werknemster die baan verliest in reorganisatie, kan niet terugvallen op eerder gegeven baangarantie, omdat de aanspraak daarop is vervallen. Werkgever heeft daarnaast niet op onjuiste wijze toepassing gegeven aan de stoelendansmethode voor de selectie van een andere functie.

Feiten

Werknemster is met ingang van 1 mei 2001 bij (een van de zustervennootschappen van) GDF Suez in dienst getreden. Electrabel heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemster wegens een verandering in de omstandigheden te ontbinden. De kantonrechter heeft dat verzoek bij beschikking van 17 oktober 2011 afgewezen, onder meer en samengevat omdat baangarantie is gegeven aan werknemster. In verband met een reorganisatie, integratie en de efficiency operatie is GDF Suez Energie Nederland B.V. met de vakbonden op 7 mei 2012 een Sociaal Plan overeengekomen. Werknemster heeft bij brief van 22 maart 2013 op het besluit tot niet-plaatsing gereageerd. Werknemster heeft zich op het standpunt gesteld dat de baangarantie nog steeds van kracht is. E. heeft werknemster bij brief van 24 april 2013 laten weten dat het eerdere besluit, dat zij niet is geplaatst in de nieuwe organisatie, in stand blijft en dat werknemster per 8 oktober 2013 boventallig wordt verklaard. GDF Suez heeft op 30 september 2013 aan het UWV Werkbedrijf toestemming verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemster wegens bedrijfseconomische omstandigheden op te zeggen. Bij beslissing van 25 november 2013 heeft het UWV de verzochte toestemming geweigerd. Bij brief van 28 november 2013 heeft GDF Suez aan werknemster medegedeeld dat zij met terugwerkende kracht alsnog in het mobiliteitstraject is geplaatst. Op 19 juni 2014 heeft GDF Suez opnieuw bij het UWV een aanvraag ingediend voor het verkrijgen van toestemming tot het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met werknemster. Deze aanvraag heeft het UWV bij beslissing van 11 september 2014 afgewezen op de grond dat ook deze aanvraag voortijdig is ingediend en GDF Suez de mobiliteitsperiode had dienen af te wachten. GDF Suez heeft op 10 november 2014 opnieuw aan het UWV gevraagd haar toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst met werknemster op te zeggen. Het UWV heeft bij beslissing van 30 december 2014 die toestemming gegeven. Bij brief van 22 januari 2015 heeft GDF Suez de arbeidsovereenkomst met werknemster opgezegd tegen 1 april 2015. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de functie van managementassistente voor

werkneemster een passende functie is en dat GDF Suez aan de aan werkneemster gegeven baangarantie in de arbeidsovereenkomst van juni/juli 2009 uitvoering heeft gegeven door haar in 2012 in die functie te plaatsen. Daarmee is die baangarantie uitgewerkt. De kantonrechter heeft geoordeeld dat er voor werkneemster geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, waarna hij de vordering van werkneemster heeft afgewezen en haar in de proceskosten heeft veroordeeld.

Oordeel

Met de grieven komt werkneemster op tegen de door de kantonrechter gegeven uitleg van de baangarantie in de arbeidsovereenkomst van juni/juli 2009 en het oordeel van de kantonrechter dat de functie van managementassistente niet uitwisselbaar is met de functie van medewerker office support en de stoelendansmethode (op correcte wijze) voor het vervullen van de vacatures voor de functie van medewerker office support is toegepast. Het hof is van oordeel dat gelet op het verweer van GDF Suez werkneemster onvoldoende concrete feiten en omstandigheden heeft gesteld waaruit kan worden afgeleid dat GDF Suez in de periode van december 2011 van de tijdelijke aanstelling als managementassistente tot de definitieve aanstelling in maart 2012 wist dat de functie van managementassistente in het kader van een op korte termijn uit te voeren reorganisatie zou komen te vervallen. Het hof stelt voorop dat GDF Suez met een formatieplaats voor de passend geachte functie van managementassistente uitvoering heeft gegeven aan de contractueel bedongen baangarantie. Voorts dient het ervoor te worden gehouden dat GDF Suez toen niet wist dat die functie (kort nadien) door een reorganisatie zou komen te vervallen. Daarmee is naar het oordeel van het hof de aanspraak van werkneemster op die baangarantie uitgewerkt. Op zichzelf is denkbaar dat in uitzonderlijke omstandigheden het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat GDF Suez zich op de uitvoering van de baangarantie door het aanbieden en aanvaarden van de passende functie managementassistente beroept. Ook dat gaat in dit geval niet op. De volgende grieven richten zich met name tegen het oordeel van de kantonrechter dat de functie van medewerker office support niet uitwisselbaar is met de functie van managementassistente. Het hof maakt het standpunt van het UWV tot de zijne en volgt de kantonrechter in zijn oordeel dat gelet op het verschil in complexiteit, expertiseniveau, takenpakket en verantwoordelijkheid, het verschil in salaris, beide functies niet uitwisselbaar zijn. Werkneemster voert aan dat de selectiecriteria voor de functie van medewerker office support in het Sociaal Plan ontbreken. Gelet op de waarborgen waarmee de sollicitatieprocedure is omkleed en de aanwezigheid van een functieomschrijving is het (in ieder geval) toereikend de redenen die een sollicitatiecommissie ertoe hebben gebracht een kandidaat niet voor een plaats in aanmerking te laten komen te laten toetsen door een bezwarencommissie. Die mogelijkheid was in dit geval aanwezig en is door werkneemster onbenut gelaten. Hetgeen werkneemster in hoger beroep heeft aangevoerd, is onvoldoende onderbouwd om de conclusie te rechtvaardigen dat de sollicitatiecommissie in redelijkheid niet tot haar afwegingen en de daarop gebaseerde beslissing heeft kunnen komen. Het hof stelt voorop dat voor het antwoord op de vraag of een functie passend is vooral dient te worden nagegaan of de functie voldoende aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten

van de betrokken werknemster. Anders dan werknemster stelt, verlangt de functieomschrijving een (voltooide) hbo-opleiding met een bedrijfseconomische en/of commerciële richting. Nu werknemster niet aan de opleidingseis voldoet, kon GDF Suez reeds daarom oordelen dat die functie voor haar niet passend was en dat zij derhalve niet voor die functie in aanmerking kwam. De grieven falen. Werknemster zal als de in het ongelijk gestelde partij in de proceskosten worden veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-08-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:7318

Zaaknummer: 200.165.701/01

Rechters: D.H. de Witte, O.E. Mulder en P. Roorda

Advocaten: D. Knecht en M.A. de Blécourt

Wetsartikelen: 7:671a BW