

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Geen uitwisselbare functies. Geen schriftelijke functiebeschrijving, zodat moet worden gekeken naar de feitelijke situatie. Uitholling functie (voor zover deze al heeft plaatsvonden) is door werknemer zelf doorgevoerd, zodat dit bij de beoordeling van de uitwisselbaarheid van functies buiten beschouwing wordt gelaten.

Feiten

Werknemer treedt op 15 september 2008 in dienst in de functie van Marketing Manager. De laatste functie die werknemer vervult, is die van Senior Category afdeling A. Vanaf 1 januari 2013 vervult werknemer de functie van Senior Manager Sports Marketing, deze functie wordt in juli 2016 vervangen door de functie Senior Category Manager afdeling A. Vanwege een dalende omzet start werkgever medio 2017 een herstructurering. Op 1 oktober 2017 vervalt de functie Senior Category Manager afdeling A; de functie wordt gesplitst in twee nieuwe functies: (1) Category Manager Afdeling en (2) Manager Category Training. Beide functies zijn lager ingeschaald dan de (oude) functie van werknemer. In oktober 2017 solliciteert werknemer naar de functie van Marketing Manager Emerging Markets, maar wordt afgewezen. Met ingang van 1 november 2017 wordt werknemer vrijgesteld van werkzaamheden in verband met het verval van zijn functie. Op 19 december 2017 komen partijen een vaststellingsovereenkomst overeen, maar werknemer ontbindt deze kort daarna. Op 8 februari dient werkgeefster een ontslag aanvraag in bij het UWV, maar deze wordt geweigerd. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond.

Oordeel

De vraag die voorligt, is of in het kader van het afspiegelingsbeginsel de functie van Category Manager afdeling A moet worden aangemerkt als een met de functie Senior Category Manager afdeling A uitwisselbare functie. Werknemer heeft gesteld dat dit volgt uit het feit dat hij de werkzaamheden behorende bij de functie Category Manager afdeling A in feite al per 1 juli 2016 uitoefende. Voor de beoordeling van de vraag of er sprake is van uitwisselbare functies, dient te worden gekeken naar hetgeen partijen zijn overeengekomen. In het onderhavige geval staat vast dat er geen schriftelijke functieomschrijving van de functie Senior Category Manager afdeling A voorhanden is; wel is er een functiebeschrijving van de functie Category Manager afdeling A overgelegd. Dit betekent dat de kantonrechter dient te kijken naar de feitelijke situatie. Partijen hebben niet gediscussieerd over de inhoud van het takenpakket van

de functie Senior Category Manager afdeling A. Daarmee staat voldoende vast dat van die functie deel uitmaakte het onderdeel 'training' en dat medewerker X direct onder de verantwoordelijkheid van werknemer als Senior Category Manager viel. Uit hetgeen partijen daaromtrent verder hebben verklaard hield dat in dat X haar werkzaamheden/plannen en de uitvoering daarvan met werknemer besprak, dat hij haar aanstuurde en daarvoor de verantwoording droeg. Verder staat tussen partijen niet ter discussie dat de twee nieuwe functies nieuwe functies zijn, waar geen medewerker(s) onder vallen. Daarnaast staat vast dat de 'senior' functie twee schalen hoger was ingedeeld dan voornoemde nieuwe functies en dat het salaris van de nieuwe functies behoorlijk lager is. Werknemer voert aan dat hij tot juli 2016 verantwoordelijk was voor 'training' en de rechtstreekse manager van X was. Vanaf juli 2016, aldus werknemer, is hij feitelijk de taken die thans behoren bij de (nieuwe) functie Category Manager afdeling A gaan uitvoeren, omdat hij vanaf die datum zich niet meer met het onderdeel 'training' bemoeide en X voortaan overleg voerde met en verantwoording aflegde aan Y. Y heeft ter zitting verklaard dat hij in juli 2016 is gestart en met X wel gesprekken heeft gehad, maar niet dat hij de verantwoordelijkheid over 'training' en X op zich heeft genomen. Daarbij is gewezen op het feit dat werknemer in 2017 het functioneringsgesprek met X heeft gevoerd. Uit hetgeen hiervoor is benoemd ter zake van de omvang van het takenpakket van werknemer als Senior Category Manager afdeling A in vergelijking met het takenpakket behorende bij de functie van Category Manager afdeling A, is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende duidelijk geworden dat deze 'senior' functie zowel qua niveau, als qua salaris, maar ook qua inhoud niet uitwisselbaar is met de functie Category Manager afdeling A. Weliswaar heeft werknemer aangevoerd dat hij feitelijk al sinds juli 2016 de werkzaamheden van de functie Category Manager afdeling A uitvoert, maar werkgeefster heeft dit weersproken. De kantonrechter stelt vast dat gesteld noch gebleken is dat werkgeefster opdracht heeft gegeven de werkzaamheden althans de taakinhoud van de seniorfunctie te wijzigen per juli 2016. Enig bericht van de zijde van werkgeefster gericht aan werknemer daaromtrent ontbreekt. Uit het feit dat werknemer vervolgens in 2017 gewoon het functioneringsgesprek heeft gevoerd met X, volgt eerder dat partijen niet zijn overeengekomen tot een wijziging. De conclusie moet zijn dat deze wijziging door werknemer zelf is doorgevoerd. Dat betekent dat de kantonrechter hieraan voorbij moet gaan bij de beoordeling. De conclusie is dat voldoende is komen vast te staan dat de genoemde functies niet als uitwisselbaar zijn aan te merken. Uit de houding van werknemer mocht werkgeefster afleiden dat herplaatsing niet zinvol zou zijn, zodat zij haar herplaatsingsplicht niet heeft geschonden. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst en veroordeelt werknemer tot betaling van € 800 proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-08-2018

Zaaknummer: 6980133