

RECHTSPRAAK

Koninklijke PostNL B.V./werknemer

Reorganisatie leidt tot verval functie werknemer en opzegging na toestemming UWV. Hof oordeelt dat het gaat om uitwisselbare functies omdat slechts sprake is van een accentverschuiving. Herstel van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkgeefster gaat over tot reorganisatie. De functie van werknemer (Teamleider Sorteren) komt hierbij te vervallen; de functie van Teamcoach Sorteren wordt geïntroduceerd. Werknemer solliciteert intern naar de functie van Teamcoach Sorteren. Hij komt door de briefselectie heen en behaalt daarna de toets mbo-4 niveau. Vervolgens vindt een sollicitatiegesprek plaats. Naar aanleiding daarvan deelt werkgeefster hem mee dat hij is afgewezen. Werknemer kan zich niet verenigen met het vervallen van zijn functie omdat de functies van Teamleider Sorteren en Teamcoach Sorteren met elkaar overeenkomen, zodat het afspiegelbeginsel toegepast had moeten worden. Werkgeefster zegt na toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst op. Werknemer verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de functies uitwisselbaar zijn en heeft het verzoek toegewezen.

Oordeel

Als uitgangspunt heeft te gelden dat werknemer op grond van een arbeidsovereenkomst bij werkgeefster in dienst is en mitsdien in beginsel aanspraak kan maken op voortzetting van de bedongen werkzaamheden, nu tussen partijen vaststaat dat de werkzaamheden van werknemer na de reorganisatie niet zijn komen te vervallen. Het ligt vervolgens op de weg van werkgeefster om voldoende feiten en omstandigheden te stellen, en vervolgens bij betwisting voldoende aannemelijk te maken, om de conclusie te rechtvaardigen dat sprake is van zodanige verschillen tussen de functies dat deze niet hebben te gelden als uitwisselbaar. De functies zijn beide ingeschaald in schaal 6. Het denk- en werkniveau van de functies is te waarderen op mbo respectievelijk mbo 4. Werkgeefster heeft niet toegelicht dat deze niveaus wezenlijk verschillen. Dat had wel op haar weg gelegen, temeer omdat werknemer in de sollicitatieprocedure de toets op niveau mbo-4 heeft gehaald. Daarmee staat vast dat de voor de beoordeling belangrijke, want objectiveerbare, elementen beloning en denk- en werkniveau de door werknemer gestelde uitwisselbaarheid ondersteunen. Uit de functieomschrijvingen van beide functies blijkt dat beide leidinggevende functies betreffen. In beide functies wordt op afstand leidinggegeven en wordt gewerkt in shifttijden. Verder is men

in beide functies verantwoordelijk voor 'de uitvoering van de standaardwerkwijze van de processen' en dienen de medewerkers te worden gestuurd en gecoacht om de gewenste prestatie neer te zetten. Werknemer heeft aangevoerd dat werkgeefster in eerste aanleg heeft erkend dat de werkzaamheden van de Teamcoach Sorteren voor ongeveer 10-20% bestaat uit coaching. In hoger beroep heeft werkgeefster aangevoerd dat dat waarschijnlijk meer is. Mede gelet op het feit dat het coachen van medewerkers een kerntaak van de Teamleider Sorteren was, heeft zij onvoldoende concreet gemaakt waaruit de verschillen tussen de functies op het punt van coaching bestaan. In dit verband is het opmerkelijk dat de Teamcoach Sorteren net als de Teamleider Sorteren in shifttijden en zowel overdag als in de avonden en nachten werkzaam is. Indien de Teamcoach Sorteren zich met name zou bezighouden met coaching van een team medewerkers, HR-werkzaamheden en administratieve werkzaamheden (zoals werkgeefster stelt), ligt het werken in shifttijden en in de avonden en 's nachts niet voor de hand. Daarnaast heeft werknemer aangevoerd dat hij zich als Teamleider Sorteren eveneens bezighield met HR-gerelateerde en administratieve taken, wat werkgeefster niet heeft weersproken. Verder is niet aannemelijk geworden dat de Teamcoach Sorteren zich niet of nauwelijks zou bezighouden met het operationele proces. In beide functieomschrijvingen is tevens het belang van kennis van techniek vermeld. In beide functiebeschrijvingen worden daarnaast de competenties leidinggeven en coaching genoemd. Werkgeefster heeft aangevoerd dat de competenties resultaatgerichtheid en verantwoordelijkheid minder van belang zijn geworden in de nieuwe functie en dat in de nieuwe functie de nadruk op de nieuw ingevoerde competenties als integriteit, optreden, mondeling en schriftelijk communiceren, plannen, kwaliteitsgericht en organiseren is komen te liggen. Gelet op de functiebeschrijvingen van de functies, in het bijzonder de verantwoordelijkheid van zowel de Teamleider Sorteren als de Teamcoach Sorteren voor de uitvoering van de standaardwerkwijze door de medewerkers van de processen, is onaannemelijk dat de competenties resultaatgerichtheid en verantwoordelijkheid bij de functie Teamcoach Sorteren van ondergeschikt belang worden geacht. De nieuwe competenties zijn naar het oordeel van het hof zo algemeen van aard dat aangenomen wordt dat deze competenties ook van een Teamleider Sorteren werden verwacht. Gelet op het voorgaande concludeert het hof dat de functies uitwisselbaar zijn aangezien de functies vergelijkbaar zijn wat betreft inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties en beide structureel van aard zijn. Bovendien zijn het niveau van de functies en de bij de functies behorende beloning gelijkwaardig. Met de vervanging van de functie van Teamleider Sorteren door de functie van Teamcoach Sorteren is veeleer sprake van een accentverschuiving dan dat er wezenlijke verschillen bestaan tussen deze functies. Dat betekent dat werkgeefster terecht is veroordeeld de arbeidsovereenkomst te herstellen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-10-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:3793

Zaaknummer: 200.240.165

Rechters: D. Kingma, F.J. Verbeek en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: mr. dr. J.H. Even en E. van Es

Wetsartikelen: 13 Ontslagregeling en 7:682 BW