

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Het Schild

Stichting mocht arbeidsovereenkomst werkneemster op grond van bedrijfseconomische redenen opzeggen. Stichting heeft in redelijkheid tot het oordeel kunnen komen dat werkneemster niet geschikt was voor nieuwe functie. Geen onzorgvuldige sollicitatieprocedure.

Feiten

Werkneemster is in dienst van Stichting Het Schild, een centrum voor blinden en slechtzienden. Ten gevolge van een reorganisatie eind 2017/begin 2018 is de functie van werkneemster komen te vervallen. Per 1 april 2018 is werkneemster boventallig verklaard. Werkneemster heeft gesolliciteerd op een nieuwe functie binnen Het Schild, maar is na een sollicitatieprocedure voor die functie afgewezen. Bij brief van 29 juni 2018 heeft Het Schild de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd tegen 1 september 2018. Werkneemster heeft in eerste aanleg verzocht Het Schild te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen en geoordeeld dat sprake is van een redelijke grond voor opzegging als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub a BW en dat Het Schild niet is tekortgeschoten in haar herplaatsingsverplichting. Werkneemster is blijkens het beroepsschrift van oordeel dat het UWV aan Het Schild ten onrechte toestemming heeft gegeven de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen en voorts dat de opzegging in strijd is met artikel 7:669 lid 1 BW.

Oordeel

Vervallen arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische noodzaak

Het hof oordeelt dat Het Schild in redelijkheid heeft kunnen komen tot het besluit om haar organisatie op grond van bedrijfseconomische redenen te reorganiseren. Uit de overgelegde jaarverslagen blijkt dat sprake is van negatieve resultaten, op grond waarvan Het Schild in redelijkheid tot ingrijpen kon komen om het voortbestaan van haar organisatie, ook op de langere termijn, zeker te stellen. Voorts overweegt het hof dat met het doen vervallen van de functie van werkneemster door Het Schild een besparing is gerealiseerd.

Afspiegelingsbeginsel

Werkneemster stelt zich op het standpunt dat haar functie uitwisselbaar is met de nieuw in het leven geroepen functie binnen Het Schild. Het Schild heeft naar het oordeel van het hof echter voldoende toegelicht en onderbouwd dat de functies niet uitwisselbaar zijn. Weliswaar

is de functiewaardering op de peildatum identiek, wordt hetzelfde opleidingsniveau gevraagd en zijn er op nog meer punten gelijkenissen, maar uit de met stukken onderbouwde stellingen van Het Schild volgt dat de inhoud van de nieuwe functie en de daarvoor benodigde vaardigheden en competenties verschillen van de functie van werkneemster. Het afspiegelingsbeginsel hoefde derhalve niet te worden toegepast.

Herplaatsing

Het hof volgt werkneemster niet in haar stelling dat de gevolgde sollicitatieprocedure onzorgvuldig is geweest en dat sprake was van subjectiviteit en willekeur. Er was sprake van twee sollicitatiecommissies, die pluriform waren samengesteld en zodoende een objectieve besluitvorming voldoende konden waarborgen. Bovendien waren er voldoende objectieve beoordelingscriteria, nu de functie-eisen waren neergelegd in een functiebeschrijving. Het Schild heeft, gezien het voorgaande en gegeven haar beoordelingsvrijheid, in redelijkheid tot het oordeel kunnen komen dat werkneemster niet geschikt was voor de nieuwe functie. Het Schild heeft aan haar herplaatsingsverplichting voldaan.

Conclusie

Uit het voorgaande volgt dat Het Schild de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd in strijd met artikel 7:669 lid 1 juncto lid 3 sub a BW. Het hoger beroep slaagt niet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-06-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:7067

Zaaknummer: 200.254.186

Rechters: A.E.F. Hillen, S.C.P. Giesen en R.S. de Vries

Advocaten: J.L.J.J. Nelissen en R. Bijlsma

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub a BW en 7:671a BW