

RECHTSPRAAK

Reorganisatie met Sociaal plan en herijkingsplan. Werknemers vorderen benoeming in de functie en intrekking van het besluit. Geen sprake van uitwisselbaarheid van functie. Selecteren op geschiktheid toegestaan.

Feiten

Werknemer en werkneemster (hierna gezamenlijk: werknemers) zijn in dienst bij Stichting Pluryn (hierna: Pluryn), waar het Sociaal Plan 2019-2024 van toepassing is. Volgens dit plan worden sleutelfuncties toegewezen aan de geschiktste kandidaat op basis van functie-eisen. Niet geplaatste werknemers worden boventallig verklaard en als herplaatsingskandidaat aangemerkt. Op 4 december 2023 legde de raad van bestuur (RvB) aan de Centrale Ondernemingsraad (COR) het voornemen voor om twee sleutelfuncties vast te stellen: Pluryn directeur zorg & Bbhandeling en Pluryn directeur bedrijfsvoering. De COR stemde op 12 februari 2024 in. De RvB nam op 12 maart 2024 het Bestuursbesluit Herijking Aansturingsmodel (herijkingsplan). Werknemer, destijds directeur bedrijfsvoering, solliciteerde op 4 maart 2024 schriftelijk naar de nieuwe functie Pluryn directeur bedrijfsvoering. Werkneemster gaf diezelfde dag ook haar interesse aan. Beiden voerden sollicitatiegesprekken. Op 7 mei 2024 werd hun door de RvB meegedeeld dat zij niet benoemd werden, terwijl anderen wel werden aangesteld. Na deze afwijzing meldde werkneemster zich op 13 mei 2024 ziek. Werknemers werden per 1 juli 2024 boventallig verklaard, waarna werknemer zich op 2 juli 2024 ziek meldde. In augustus 2024 onderzocht FWG Professional People in opdracht van de RvB of de oude directeursfuncties uitwisselbaar zijn met de nieuwe functies in het herijkingsmodel. Het onderzoek concludeerde dat er een sterke aanwijzing is voor niet-uitwisselbaarheid van functies.

Werknemers vorderen dat Pluryn hen benoemt in de functie Pluryn directeur bedrijfsvoering. Zij stellen dat de oude en de nieuwe functie vrijwel identiek zijn en dat Pluryn daarom het afspiegelingsbeginsel had moeten toepassen. Door dit niet te doen en hen boventallig te verklaren, handelt Pluryn volgens werknemers in strijd met wettelijke ontslagregels en het sociaal plan. Zij eisen onder meer dat het besluit om hen niet te benoemen wordt teruggedraaid, dat zij binnen 24 uur worden toegelaten tot hun functie met alle taken en arbeidsvoorwaarden, en dat Pluryn een intranetbericht plaatst over hun terugkeer. Ook eisen zij het salaris van de functie met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2024. Bij niet-nakoming vragen zij om een dwangsom per dag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Pluryn voert een herijkingsplan uit als onderdeel van een reorganisatie. Hoewel werknemers en de COR kritiek hebben geuit, heeft de Ondernemingskamer het plan op 5 september 2024 geldig verklaard. De kantonrechter oordeelt daarom alleen over de uitvoering ten aanzien van werknemers.

Uitwisselbaarheid van functies

Het geschil draait primair om de vraag of de oude functie directeur bedrijfsvoering en de nieuwe functie Pluryn directeur bedrijfsvoering uitwisselbaar zijn. De kantonrechter oordeelt van niet. Pluryn heeft voldoende aangetoond dat er wezenlijke verschillen zijn. De nieuwe functie is hoger gewaardeerd qua salaris, gericht op locatieoverstijgende beleidsvorming en maakt deel uit van een compactere directie. Werknemers betogen dat zij in de oude functie ook locatieoverstijgend werkten, maar dit acht de kantonrechter onvoldoende. Een onafhankelijk rapport van FWG uit augustus 2024 bevestigt dit onderscheid. Dit rapport weegt zwaarder dan de toelichting van werknemers en het standpunt van de COR, omdat het een objectievere basis biedt. De kritiek van werknemers op de onafhankelijkheid van FWG vanwege een mogelijke belangenverstrengeling met een voormalig HR-medewerker van Pluryn, is onvoldoende onderbouwd. Zonder bewijs van directe betrokkenheid bij het rapport of de benoemingsprocedure wordt dit argument afgewezen.

Selectie op geschiktheid en het proces

De kantonrechter oordeelt dat Pluryn op geschiktheid mocht selecteren. De functie is door de RvB als sleutelfunctie aangemerkt, en de COR stemde hiermee in. Dit rechtvaardigt selectie op basis van geschiktheid, zoals vastgelegd in het sociaal plan. Werknemers betwisten de objectiviteit van de selectieprocedure, maar deze was voldoende transparant. Pluryn stelde functieprofielen op, communiceerde duidelijk over de procedure en behandelde alle kandidaten gelijk. Het sollicitatieproces, uitgevoerd door een commissie van RvB-leden en een HR-medewerker, was uniform. Hoewel werknemers achteraf kritiek uitten, hebben zij vooraf geen formele bezwaren ingediend en meegedaan aan de sollicitatie. De selectie, gebaseerd op vooraf vastgestelde criteria, valt binnen de beoordelingsvrijheid van Pluryn.

Geschikt maken of herplaatsen

Werknemers stellen dat Pluryn hen had moeten omscholen of herplaatsen. De kantonrechter wijst dit af. Het sociaal plan maakt duidelijk dat herplaatsing van boventallige werknemers niet betekent dat zij in een functie geplaatst worden waarvoor zij niet geschikt zijn. De visie van werknemers op de nieuwe functie verschilt zodanig van die van Pluryn dat hun ongeschiktheid deels in hun overtuigingen ligt. Zonder concrete voorstellen van werknemers is niet in te zien hoe omscholing hen geschikt zou maken. Herplaatsing is door het conflict en de ziekmeldingen nog niet begonnen en moet eerst starten met een belangstellingsgesprek, zoals voorgeschreven in het sociaal plan.

De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende is aangetoond dat de vorderingen van werknemers in de bodemprocedure kans van slagen hebben. Daarom worden hun

vorderingen afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7511

Zaaknummer: 11285658

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: D.B. Muller en M.C. Frissart-Kallenbach

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub a BW, 7:66g lid 5 BW en 7:671a BW