

RECHTSPRAAK

werknemer/Wegener Media B.V.

Bij selectie- en benoemingsprocedure hoofdredacteur Wegener wordt ten onrechte het toepasselijke sociaal plan niet gevolgd. Hoewel het ontbindingsverzoek op korte termijn wordt behandeld en een nieuwe hoofdredacteur al aan het werk is, wordt gevorderde wedertewerkstelling toegewezen.

Werknemer is sinds 2006 in dienst van Wegener. Sinds 2012 is hij aangesteld in de functie Hoofdredacteur Wegener Persdienst. Als gevolg van een reorganisatie vervallen minimaal 35 fte managementfuncties. De werknemers op managementniveau 1 en 2, waaronder werknemer, hebben de gelegenheid gekregen te solliciteren op managementfuncties in de nieuwe organisatie. In een sociaal plan, dat met de vakbonden is overeengekomen, is een selectieprocedure opgenomen voor gewijzigde functies als gevolg van een reorganisatie. Ten behoeve van de selectie van de meest geschikte kandidaat voor de vervulling van de functie van Hoofdredacteur De Persdienst is een draaiboek Selectie- en benoemingsprocedure hoofdredacteur De Persdienst opgesteld. Wegener heeft besloten een externe kandidaat in de functie te benoemen. Werknemer is op 18 april 2014 op non-actief gesteld. De nieuwe hoofdredacteur is begin mei 2014 met de werkzaamheden gestart. Wegener heeft een verzoekschrift ingediend om te komen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer. De mondelinge behandeling staat gepland op 3 juni 2014. In de onderhavige procedure vordert werknemer wedertewerkstelling. Hij stelt dat de procedure om te komen tot de benoeming van de Hoofdredacteur De Persdienst onjuist is verlopen en in strijd is met hetgeen in het toepasselijk sociaal plan is vastgesteld. Wegener heeft ten onrechte niet werknemer, maar een externe sollicitant benoemd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De non-actiefstelling hangt volledig samen met de door werknemer niet geaccepteerde uitkomst van de benoemingsprocedure. Wegener heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de procedure die voor de functie Hoofdredacteur De Persdienst gevolgd is voldoet aan hetgeen in het sociaal plan is omschreven. Ter zitting is namens Wegener aangegeven dat de in het sociaal plan onder C2 genoemde uitgangspunten niet leidend zijn voor de managementfuncties level 2, omdat daarvoor al een andere procedure was vastgesteld, maar hiervoor is geen afdoende onderbouwing gegeven. Dat er op 18 april 2014 een zodanige situatie was dat vanwege zwaarwegende redenen in redelijkheid van Wegener niet meer gevergd kon worden dat zij werknemer nog op het werk duldde is onvoldoende aannemelijk. Werknemer heeft onbetwist gesteld dat in de periode van 4 tot 18 april de samenwerking met de redactie onveranderd goed is geweest, ondanks de acceptatie

door de redactie van de (komst van een) nieuwe hoofdredacteur. Daarbij komt dat als uitgangspunt in het sociaal plan is geformuleerd dat diegenen die op basis van selectie niet in aanmerking kunnen komen voor het vervullen van een functie boventallig worden, tenzij zij kunnen blijven werken in hun eigen functie (zolang die nog beschikbaar is). Werknemer is per 1 juni 2014 boventallig verklaard en kon dus in beginsel tot die datum werkzaam blijven in zijn functie, die immers niet vervallen is. Het is de keuze van Wegener geweest om – kennelijk vanwege persoonlijke omstandigheden – de nieuwe hoofdredacteur eerder dan 1 juni 2014 aan te stellen. Dat wedertewerkstelling de gang van zaken op de werkvloer (mogelijk) zou verstoren en de korte periode tot de behandeling (en, naar verwachting, de beslissing) in de ontbindingsprocedure vormen onvoldoende grond om werknemer niet tot de werkvloer toe te laten. Geoordeeld wordt dat werknemer een voldoende zwaarwegend belang heeft bij (al dan niet tijdelijke) terugkeer in zijn functie, zodat de gevorderde wedertewerkstelling vanaf 26 mei wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-05-2014

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2014:3274

Zaaknummer: 2995119 VV EXPL 14042

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: T. Vanderginste en A. Robustella

Wetsartikelen: 7:611 BW