

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V.

Kort geding. Reorganisatie KLM. Vorderingen werknemers, primair tot plaatsing in nieuwe functie en subsidiair tot stopzetting van sollicitatieprocedure totdat in bodemprocedure uitspraak inzake uitwisselbaarheid van functies is gedaan, afgewezen.

Feiten

19 werknemers (hierna: werknemers) zijn tot 9 januari 2017 bij KLM werkzaam geweest als teamleider Airside Operations. Deze functie viel onder de afdeling Airside Services die op haar beurt weer viel onder de afdeling Passenger Services. In het voorjaar van 2015 heeft KLM in het kader van een algehele reorganisatie het project High Performance Organization (hierna: HPO) gelanceerd. Voor Passenger Services voorziet HPO onder meer in de opheffing van de functies teamleider en Manager Passenger Services. Daarvoor in de plaats komt een nieuwe functie van Shiftleader. Een van de eisen die KLM aan die functie stelt is dat de Shiftleader niet voor minder dan 80% in deeltijd kan werken. Bij brieven van 30 juni 2016 heeft KLM aan werknemers medegedeeld dat hun functie niet uitwisselbaar is met een functie in de nieuwe organisatie. Dit betekende dreigende boventalligheid per 1 juni 2016. Werknemers hebben vervolgens gesolliciteerd op de functie van Shiftleader. Zes werknemers zijn daarop herplaatst in die functie. De overige werknemers zijn afgewezen voor de functie. Werknemers vorderen in kort geding primair tewerkstelling in de functie van Shiftleader Passenger Service, nu deze functie uitwisselbaar is met de oorspronkelijke functie van werknemers. Subsidiair vorderen werknemers KLM op te dragen om de sollicitatieprocedure voor de functie Shiftleader op te schorten totdat een uitspraak in de bodemprocedure inzake de uitwisselbaarheid van de functies teamleider en Shiftleader is gedaan.

Oordeel

Niet-ontvankelijkheid reeds herplaatste werknemers

De werknemers die inmiddels zijn herplaatst in de functie van Shiftleader worden niet-ontvankelijk verklaard. Het mag zo zijn dat zij belang kunnen hebben bij een uitspraak met betrekking tot de vraag naar uitwisselbaarheid van functies, omdat zij voor minder dan 80% in deeltijd willen kunnen blijven werken, maar dat schept nog geen belang bij toewijzing van de maatregelen als gevorderd in dit kort geding. Die hebben immers geen betrekking op de

arbeidsomvang van de nieuwe functie.

Vordering tot directe plaatsing in de functie van Shiftleader

De vordering tot directe plaatsing in de functie van Shiftleader is alleen al niet toewijsbaar om de reden dat werknemers onvoldoende hebben gesteld om te mogen aannemen dat zij zonder meer zouden kunnen worden geplaatst indien de functies wel uitwisselbaar zouden zijn.

Immers, in dat geval zou er in beginsel een proces van aanwijzing op basis van de beginselen van afspiegeling en anciënniteit moeten plaatsvinden. Werknemers hebben niet gesteld dat zij op basis van die beginselen voor die positie in aanmerking zouden komen.

Stopzetting van de sollicitatieprocedure

Ter zitting is onweersproken gesteld dat er nog 19 plaatsen onvervuld zijn en de sollicitatieprocedure dus nog loopt. Toewijzing van de vordering om in afwachting van een uitspraak van de bodemrechter de sollicitatieprocedure stop te zetten zal diep ingrijpen in de uitvoering van de reorganisatieplannen van KLM, temeer daar de datum waarop de Shiftleaders in functie zijn gekomen inmiddels is gepasseerd. Dit komt mede doordat werknemers zelf lang hebben gewacht met het aanspannen van een procedure. In kort geding kan slechts tot het treffen van die ingrijpende maatregel worden overgegaan indien met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat de functies uitwisselbaar zijn. Op werknemers ligt een zware stelplecht om aannemelijk te maken dat de bodemrechter zal oordelen dat KLM bij haar reorganisatieplannen ten onrechte is uitgegaan van niet uitwisselbaarheid van functies. Werknemers zijn daarin niet geslaagd. KLM heeft voorshands voldoende aannemelijk gemaakt dat er relevante verschillen zijn tussen de beide functies. Weliswaar komt een (groot) deel van de competenties van de functie van Shiftleader overeen met die van teamleider, maar aan de taken van de Shiftleader is een deel van de taken van de opgeheven functie van Manager Passenger Services toegevoegd. Het betreft taken op beleidsmatig vlak en op het gebied van leidinggeven die ook deels andere competenties vereisen of een ander niveau waarop over die competenties wordt beschikt. Werknemers hebben zich nog beroepen op leeftijdsdiscriminatie tijdens de sollicitatierondes, maar zij hebben nagelaten dit te onderbouwen. Het enkele noemen van de gemiddelde leeftijd van werknemers is daarvoor onvoldoende. Ook de subsidiaire vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-01-2017

Zaaknummer: KK 16-1566