

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Arbeidsovereenkomst van bibliotheekmedewerkster met toestemming van het UWV opgezegd wegens reorganisatie. Er zijn onvoldoende feitelijke aanknopingspunten voor het oordeel dat de functie van Ondersteunend Bibliotheekmedewerker niet passend is voor werkneemster. Herstel arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is sinds 2006 in dienst bij werkgever als Bibliotheekmedewerker. Werkgever heeft in wijziging in de wetgeving, de noodzaak tot bezuiniging en ontwikkelingen in de samenleving aanleiding gezien om te reorganiseren. Een aantal functies is vervallen, waaronder die van Medewerker Leen- & Klantenservice. Er zijn ook nieuwe functies ontstaan, waaronder die van Ondersteunend Bibliotheekmedewerker. Werkneemster heeft haar belangstelling voor de functie van Ondersteunend Bibliotheekmedewerker kenbaar gemaakt en heeft gesolliciteerd naar deze functie. Werkgever heeft aan werkneemster kenbaar gemaakt dat zij niet in aanmerking komt voor deze functie. Het UWV heeft bij besluit van 17 oktober 2016 toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. Werkneemster verzoekt primair vernietiging van de opzegging wegens strijd met de wet. De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster afgewezen. Tegen dit vonnis komt zij in hoger beroep.

Oordeel

Reden van opzegging

Doordat de opzeggingsgrond niet is vermeld in de opzeggingsbrief heeft de opzegging geen rechtsgevolg, althans is de opzegging vernietigbaar wegens strijd met de wet, volgens werkneemster. Zij wordt niet gevolgd in deze stelling. In de brief van 18 oktober 2016 staat dat voor de redenen voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst korthedshalve wordt verwezen naar de beslissing van het UWV van 17 oktober 2016. Werkneemster heeft een exemplaar van de desbetreffende brief van het UWV gekregen. Ook heeft zij tijdens de mondelinge behandeling desgevraagd geantwoord dat het haar duidelijk was waarom zij was ontslagen, namelijk wegens 'economische redenen'. Gelet op een en ander is voldaan aan het bepaalde in artikel 7:671a lid 6 tweede zin BW. Dit betekent dat het primaire verzoek de opzegging bij brief van 18 oktober 2016 te vernietigen wegens strijd met de wet niet toewijsbaar is. Hetzelfde geldt voor haar subsidiaire verzoek om te verklaren voor recht dat de

opzegging geen rechtsgevolg heeft met bepaling dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet is geëindigd.

Uitwisselbare functies?

Werkneemster betoogt dat de vervallen functie van Medewerker Leen- & Klantenservice en de nieuwe functie van Ondersteunend Bibliotheekmedewerker uitwisselbaar zijn, zodat zij op grond van de toepasselijke Regeling Sociaal Plan Bibliotheken in deze nieuwe functie had moeten worden herplaatst. Op grond van de overgelegde stukken en het tijdens de mondelinge behandeling verhandelde is gebleken dat het niet om uitwisselbare functies gaat. Van 'vergelijkbaarheid' en 'gelijkwaardigheid' als bedoeld in artikel 1 onderdeel h van de Regeling Sociaal Plan Bibliotheken en artikel 13 van de Ontslagregeling is geen sprake. Het hof verwijst naar de functiebeschrijvingen van Medewerker Leen- & Klantenservice (de oude functie van werkneemster) en Ondersteunend Bibliotheekmedewerker (de nieuwe functie), alsmede naar het overzicht waaruit de overeenkomsten en verschillen tussen beide functies blijken. De functie van Ondersteunend Bibliotheekmedewerker is qua werkzaamheden en verantwoordelijkheden beperkter dan die van Medewerker Leen- & Klantenservice. Het vereiste niveau voor de functie van Ondersteunend Bibliotheekmedewerker is ook lager (MBO 1) dan dat voor de functie van Medewerker Leen- & Klantenservice (MBO 3). Verder is de bij de functie van Ondersteunend Bibliotheekmedewerker behorende beloning lager (schaal 3) dan die bij de functie van Medewerker Leen- & Klantenservice (schaal 4). Kortom, de nieuwe functie is eenvoudiger dan de oude. Deze verschillen zijn zodanig groot dat de functies reeds daarom niet uitwisselbaar zijn.

Passende functie?

Vervolgens komt de vraag aan de orde of de functie van Ondersteunend Bibliotheekmedewerker passend is voor werkneemster en zij daarin herplaatst moet worden. Daarbij is het aan werkgever om aan te tonen dat dit niet het geval is, hoewel het gaat om een eenvoudiger functie dan die werkneemster vervulde. Werkgever is hier niet in geslaagd. Hierbij gaat het hof uit van de definitie van 'passende functie' in artikel 1 onderdeel i van de Regeling Sociaal Plan Bibliotheken en artikel 9 lid 3 van de Ontslagregeling. In de redenering van werkgever waarom de functie niet passend is, ligt de nadruk op het argument dat de taalvaardigheid in het Nederlands van werkneemster tekortschiet. Het hof acht de argumentatie van werkgever niet toereikend. Uit de weergegeven functiecompetentie 'communicatieve vaardigheden' leidt het hof af dat het er vooral om gaat dat de Ondersteunend Bibliotheekmedewerker duidelijk communiceert naar de doelgroep. Werkneemster heeft tijdens de mondelinge behandeling naar voren gebracht dat dat de mondelinge communicatie met de klanten in de bibliotheek heel goed verloopt en dat de klanten haar steeds begrijpen. Zij heeft daaraan nog toegevoegd dat de laatste tijd veel buitenlanders naar de bibliotheek komen en dat zij meerdere talen spreekt, naast Nederlands (zij het niet perfect), Frans, Spaans en Arabisch. Zij heeft opgemerkt dat sommige van deze buitenlanders het fijn vinden om in hun eigen taal te spreken met een bibliotheekmedewerker, en dat dit soms noodzakelijk is. Werkgever heeft dit alles niet

weersproken. Voorts wordt overwogen dat het bij de functie van Ondersteunend Bibliotheekmedewerker voornamelijk gaat om mondelinge (en niet schriftelijke) communicatie met de bezoekers van de bibliotheek. Te horen is, zoals het hof ook heeft geconstateerd bij de mondelinge behandeling, dat Nederlands niet de moedertaal is van werkneemster en dat zij dit na haar komst naar Nederland middels taalonderwijs heeft geleerd. Zij spreekt geen foutloos Nederlands. Dat dit de communicatie belemmert is echter niet gebleken. Uit geen van de overgelegde stukken blijkt dat werkneemster niet over de mondelinge uitdrukkingsvaardigheid beschikt die in de nieuwe functie wordt vereist. Hierbij merkt het hof op dat de functioneringsverslagen deels van vele jaren geleden zijn en alle zien op de manier waarop ze haar oude functie vervulde, welke functie méér omvatte dan de nieuwe functie. Haar communicatieve vaardigheden waren kennelijk wel voldoende voor een vaste aanstelling in die oude functie. Uit de functieomschrijving en uit de zijdens de stichting tijdens de mondelinge behandeling gegeven uitleg blijkt dat de Ondersteunend Bibliotheekmedewerker samenwerkt met de Informatiemedewerker. Blijkens de functiebeschrijving is het functiedoel van Ondersteunend Bibliotheekmedewerker het zorgen voor een prettige, sfeervolle omgeving en het helpen van bezoekende klanten bij het uitleenproces en bij vragen over het lidmaatschap, eenvoudige zoekvragen, reserveringen, enzovoort. Voor zover er sprake is van schriftelijke communicatie, houdt dit in dat als er moeilijkere inhoudelijke vragen zijn de Ondersteunend Bibliotheekmedewerker deze goed en duidelijk moet 'doorzetten' naar de Informatiemedewerker. De overgelegde e-mails tonen niet aan dat werkneemster niet tot deze – beperkte – taak in staat is. Al met al zijn er onvoldoende feitelijke aanknopingspunten voor het oordeel dat de functie van Ondersteunend Bibliotheekmedewerker niet passend is voor werkneemster. Gelet op het voorgaande is het meer subsidiaire verzoek om werkgever te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen ten onrechte afgewezen. Het hof zal werkgever alsnog veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 07-12-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:5397

Zaaknummer: 200.218.487_01

Rechters: J.P. de Haan, J.F.M. Pols en M. van Ham

Advocaten: R. Aboukir en J.P.M. Klijn

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:682 BW en 7:671a BW