

RECHTSPRAAK

X c.s./Koninklijke Luchtvaart Maatschappij NV

Kort geding over reorganisatie bij KLM: oude en nieuwe functie uitwisselbaar? Het is niet aannemelijk geworden dat de competenties, kennis en ervaring die voor beide functies vereist worden, zodanig verschillend zijn dat van niet-vergelijkbare functies in de zin van de Ontslagregeling en de Mobiliteitsafspraken 2015 KLM Grondpersoneel sprake is.

Feiten

De Koninklijke Luchtvaart Maatschappij NV (hierna: KLM) heeft in het kader van een reorganisatie de functie van X c.s., teamleider Airside Operations, opgeheven en hen nadien niet geplaatst in de nieuwe functie van Shiftleader. Partijen verschillen van mening of het hier om uitwisselbare functies gaat. De in het kader van deze reorganisatie ingestelde Geschillencommissie heeft, op advies van de Commissie van Classificatiedeskundigen, de functies niet uitwisselbaar geacht. De kantonrechter heeft de primaire vordering tot plaatsing als Shiftleader reeds niet toewijsbaar geoordeeld omdat X c.s. naar haar oordeel onvoldoende hebben onderbouwd dat zij in het afspiegelingsproces dat op het aannemen van uitwisselbaarheid zou volgen ook daadwerkelijk geplaatst zouden worden. Tegen dit vonnis komen X c.s. in hoger beroep.

Oordeel

Het geschil tussen partijen spitst zich toe op de vraag of de nieuwe functie van Shiftleader beschouwd dient te worden als een uitwisselbare functie ten opzichte van de voormalige functie van X c.s., teamleider Airside Operations. X c.s. hebben onweersproken gesteld dat de beloning (en daarmee de in de beloning tot uitdrukking gebrachte waardering) van beide functies in dezelfde schaal A09 valt. Daarmee staat vast dat het voor de beoordeling belangrijke, want objectieveerbare, element beloning de door X c.s. gestelde uitwisselbaarheid ondersteunt. KLM heeft onvoldoende onderbouwd waarom de door haar gestelde zwaardere verantwoordelijkheden in de functie Shiftleader wel tot niet-uitwisselbaarheid, maar niet tot een andere schaalindeling (beloning) leiden. Tussen partijen staat vast dat beide functies vaste functies betreffen. Door KLM is gesteld dat de nieuwe functie (Shiftleader) slechts voor 2/3e deel uit dezelfde werkzaamheden als die van teamleider bestaat. Het overige deel van de

taken zou in belangrijke mate bestaan uit taken die afkomstig zijn van de vervallen (naasthogere) functie van Manager Passenger Services (MPS). De omvang van dat aandeel is door X c.s. gemotiveerd betwist, onder meer door te verwijzen naar het aantal fte in de in deze reorganisatie vervallen managementlaag (MPS): de taken van 13,7 fte managers zijn gedeeltelijk (volgens KLM: 'voor een belangrijk deel') terechtgekomen bij de 96 fte Shiftleaders. Zelfs als 'voor een belangrijk deel' vertaald wordt in 1/3e deel (MvA, onder 123) dan is volstrekt onduidelijk gebleven hoe dit bij de genoemde aantallen fte's veel meer kan zijn dan 5% van de taken van de Shiftleader. Onbegrijpelijk is in dit licht de stellingname van KLM. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, is niet navolgbaar dat beoogd zou zijn om een managementlaag van 13,7 fte te schrappen en 1/3e van hun taken te beleggen bij 96 fte, die daar vervolgens gemiddeld 1/3e van hun tijd mee doende zouden zijn. De door X c.s. gestelde en door KLM erkende verhouding tussen de aantallen fte ondersteunen de stelling dat de Shiftleader slechts een zeer beperkt deel van de tijd met de voormalige taken van de MPS bezig zal zijn. Ook deze objectiveerbare gegevens ondersteunen de stelling dat de beide functies in voldoende mate uitwisselbaar zijn. Tussen partijen staat vast dat een groot aantal KLM-medewerkers vanuit de functie teamleider Airside Operations door KLM is geplaatst in de functie Shiftleader. KLM stelt dat 77 van de 135 teamleiders geschikt zijn bevonden voor de functie van Shiftleader. Kennelijk waren zij, op basis van de kwaliteitsbeoordeling door KLM, wel in staat om op basis van de kennis en ervaring in de oude functie direct door te stromen in de functie van Shiftleader. Niet is gesteld of aannemelijk geworden dat deze groep, voor zover afkomstig uit de oude functie teamleider Airside Operations, voorheen binnen die functie een andere positie had dan X c.s. Ook is niet gesteld of aannemelijk geworden dat X c.s. niet voldeden aan de functievereisten die KLM voorheen aan een teamleider Airside Operations stelde. Tot slot is niet gesteld of aannemelijk geworden dat KLM tijdig voorafgaand aan de reorganisatie aan de toenmalige teamleiders duidelijk heeft gemaakt op basis van welke criteria de overgang naar Shiftleader beoordeeld zou worden en hoe de individuele teamleiders in dat opzicht 'scoorden'. Daarmee is niet voldoende komen vast te staan dat de selectie is gebaseerd op het presteren in het verleden. Tussen partijen is in geschil in hoeverre de voor de functies vereiste competenties verschillen. Het debat tussen partijen dienaangaande vertoont sterk semantische kenmerken, waarbij de feiten in essentie minder verschillen dan zoals deze worden gepresenteerd. Beide functies vereisen leidinggevende competenties, waarbij functioneel leiding wordt gegeven op hetzelfde operationele niveau. Welke competenties daarbij in de ene functie wel en in de andere functie al dan niet noodzakelijk zijn en in welke mate, is door KLM onvoldoende onderscheidend gepresenteerd, ook al door de onvergelijkbare opstelling en omschrijving van de competenties in de oude en in de nieuwe functie. In het denken over de wenselijk geachte competenties is de kennelijke verschuiving van een meer 'top down' gerichte stijl van leidinggeven naar een meer op het nemen van eigen verantwoordelijkheid gerichte stijl van leidinggeven niet uniek voor KLM. Ook is voldoende aannemelijk geworden dat daarin geen sprake is van een zodanig scherpe cesuur dat reeds op voorhand vastgesteld kan worden dat om die reden de beide functies niet uitwisselbaar zouden zijn. Bijvoorbeeld zijn de als 'nieuw' en zelfs als 'krooncompetentie' gepresenteerde competenties 'realiseren van doelen' en 'initiatief' naar hun aard niet zodanig

dat aannemelijk is dat in de voormalige functie van teamleider die competenties geen enkele rol speelden. Het lijkt veeleer te gaan om een andere benadering, om het verleggen van accenten dan om wezenlijk afwijkende competenties. Niet is gesteld of aannemelijk geworden dat een aanpassing van de omschrijving van deze competenties binnen de oude functie onmogelijk was. De 'span of control' binnen beide functies mag daarbij enigszins afwijken, maar de door KLM gestelde afwijking is ook weer niet zodanig groot dat reeds op voorhand – met de vereiste mate van voorspelbaarheid – beoordeeld kan worden of een teamleider Airside Operations al dan niet over voldoende competenties beschikt om de licht toegenomen 'span of control' aan te kunnen. De kennis- en ervaringseisen die aan beide functies worden gesteld zijn in hoge mate vergelijkbaar. Voor zover KLM heeft beoogd te betogen dat X c.s. onvoldoende kennis hebben om direct te kunnen voldoen aan het nieuwe functievereiste van uitwisselbaarheid over de units heen, geldt dat argument in beginsel ook voor alle wel geselecteerde Shiftleaders. Niet is gesteld of aannemelijk geworden dat slechts teamleiders tot de functie van Shiftleader zijn toegelaten die feitelijk al ervaring in andere units hadden. X c.s. hebben er terecht op gewezen dat van KLM verwacht mag worden dat voor 'gewenning' in een andere unit enige tijd moet worden ingeruimd. KLM heeft dat ter zitting ook erkend. Aan dit aspect kan dan ook geen doorslaggevende betekenis toegekend worden bij de beoordeling van de uitwisselbaarheid van beide functies. Geconcludeerd kan worden dat niet aannemelijk is geworden dat de competenties, kennis en ervaring die voor beide functies vereist worden zodanig verschillend zijn dat van niet-vergelijkbare functies in de zin van de Ontslagregeling en de Mobiliteitsafspraken 2015 KLM Grondpersoneel sprake is. Omdat niveau van de functie en beloning ook gelijkwaardig zijn is te meer niet aannemelijk geworden dat de beide functies niet uitwisselbaar zijn. Volgt toewijzing gevorderde tewerkstelling.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-12-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:5024

Zaaknummer: 200.210.665/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, H.T. van der Meer en D. Kingma

Advocaten: P.H. Burger en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 13 Ontslagregeling