

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering boventallig verklaarde werknemer tot herplaatsing in functie districtmanager afgewezen. De functie is één schaal hoger ingeschaald en de plaats in de organisatie en werkzaamheden verschillen van de oude functie van werknemer als operational manager.*Feiten*

Werknemer, 49 jaar oud, is met ingang van 1 september 1997 in dienst getreden van Albert Heijn B.V. (hierna: AH). In de afgelopen dertien jaar is hij werkzaam is geweest in de functie van operationeel manager (hierna: OM). De functie OM is ingeschaald in schaal 19 van de bij AH geldende schalen. In de OM-functie wordt leiding gegeven aan dertig tot veertig supermarktmanagers (hierna: SM). De OM staat onder leiding van één van de vier regiomanagers (hierna ook: RM), een schaal 22-functie. Werknemer had een winkelgebied in Amsterdam onder zijn hoede. In de loop van 2019 is een grote reorganisatie doorgevoerd bij AH waarbij één managementlaag is verdwenen. De functie van OM is vervallen en ook de functie van regiomanager bestaat niet meer. Daarvoor in de plaats zijn twaalf nieuwe functies ontstaan als districtmanager (hierna: DM), een functie in schaal 20 en in schaal 21 voor een werkgebied in de grote steden. Een DM geeft leiding aan veertig tot zestig winkels. De COR heeft positief advies afgegeven voor de besluiten rond de reorganisatie. In het kader van de reorganisatie is met de vakverenigingen een sociaal plan opgesteld. De boventallige medewerkers mogen drie voorkeursfuncties opgeven, waarin men zou willen worden herplaatst. Ook werknemer heeft drie voorkeursfuncties opgegeven waar hij op wilde solliciteren en heeft als eerste voorkeur de functie van DM opgegeven. Werknemer is niet in één van de drie door hem opgegeven voorkeursfuncties herplaatst. Daarbij is aan werknemer medegedeeld dat hij per 4 november 2019 boventallig is geworden en is aan werknemer een beëindigingsvoorstel gedaan. Sinds die datum is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Werkgeversvereniging AWWN heeft op verzoek van AH beoordeeld of de functies van OM en DM uitwisselbaar zijn. AWWN heeft de focus gelegd op essentiële verschillen tussen de functie en geconcludeerd dat de inhoud van de functie niet vergelijkbaar is, evenals het kennisniveau, en dat de functies niet gelijkwaardig zijn. Werknemer vordert onder meer herplaatsing in de functie DM.

Oordeel

Vast staat dat de nieuwe functie DM één of twee schalen hoger is ingeschaald dan de functie OM en één schaal lager dan de oude functie RM. Daarnaast heeft AH gewezen op de

verklaring van de HR Director, het rapport van de AWWN, het verschil van één tot twee schalen tussen de twee functies, de verschillen in onder meer verantwoordelijkheden (aantal winkels), de plaats in de organisatie en de beschreven werkzaamheden. Daar tegenover heeft werknemer onvoldoende gesteld wat de conclusie kan rechtvaardigen dat de functie van OM en DM uitwisselbaar zijn. Daarbij komt dat uit de door AH overgelegde (omgekeerde) afspiegeling niet volgt dat werknemer daarop (zeker) geplaatst zou zijn indien sprake zou zijn van uitwisselbaarheid. Andere medewerkers zouden dan voor werknemer zijn gekomen. Gelet op deze gemotiveerde en onderbouwde betwisting zijdens AH is onvoldoende zeker dat de vordering van werknemer om hem te herplaatsen in de functie van DM in een bodemprocedure zal worden toegewezen. Daartoe is nader onderzoek vereist, waarvoor deze procedure zich niet leent. Daarbij geldt dat er thans geen vacature is bij de nieuwe DM-functie die werknemer zou kunnen vervullen en er dus een herplaatste medewerker zou moeten worden verwijderd uit zijn functie. Dat een andere functie voorhanden is waarin werknemer kan worden herplaatst, is niet gesteld worden. De vorderingen van werknemer zullen dus worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:496

Zaaknummer: 8241296 KK EXPL 19-1241

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: J. de Jong en J.P.H. Zwemmer

Wetsartikelen: 7:66g BW