

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens bedrijfseconomische redenen afgewezen wegens onvoldoende herplaatsingsinspanningen. Het enkel aanbieden van een lagere (passende) functie zou de transparantie en objectiviteit in het sollicitatieproces van de nieuw gecreëerde functie volgens de kantonrechter uithollen.*Feiten*

Werknemer is op 6 juni 2016 in dienst getreden bij werkgeefster en was laatstelijk werkzaam als operationeel manager op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de eerste helft van 2020 heeft werkgeefster besloten om het hoofdkantoor te reorganiseren. Onderdeel van de reorganisatie was het vervallen van de functies van operationeel manager (salarisschaal 11) en regiomanager. De taken behorende bij deze functies moesten opgaan in de nieuwe functie van sales & operations manager (hierna: SO-manager). Als gevolg van de reorganisatie is werknemer boventallig verklaard. Werknemer heeft vervolgens gesolliciteerd op de functie van SO-manager (salarisschaal 13), maar is niet voor een gesprek geselecteerd. Op 30 juni 2020 is werknemer een vaststellingsovereenkomst voorgelegd om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit aanbod is niet door werknemer geaccepteerd. Op 31 juli 2020 heeft werkgeefster het UWV verzocht om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. In augustus 2020 heeft werkgeefster nog de functie van filiaalmanager (salarisschaal 10) aan werknemer aangeboden, maar hij heeft deze functie geweigerd. Bij beslissing van 4 november 2020 heeft het UWV geoordeeld dat sprake is van bedrijfseconomische redenen en het vervallen van de functie van operationeel manager, maar is de toestemming geweigerd, omdat werkgeefster onvoldoende herplaatsingsinspanningen zou hebben verricht. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter vervolgens de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster aannemelijk heeft gemaakt dat de reorganisatie noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering. Met de reorganisatie wordt het hoofdkantoor kleiner, het management gereduceerd en aannemelijk is dat dit bijdraagt aan de efficiency. De kantonrechter oordeelt vervolgens dat de functies van operationeel manager en SO-manager niet uitwisselbaar zijn en onderschrijft daarbij een eerder verricht onderzoek, waarin naarvoren kwam dat de context (strategisch niveau en autonomie), wijze (al dan niet aansturen van een team) en reikwijdte van verantwoordelijkheden (grootte van

het gebied en aantal filialen) van beide functies verschillen. Tevens worden aan de SO-manager hogere eisen gesteld met betrekking tot werk-, denkniveau en ervaring en zijn aanvullende competenties vereist. Bovendien verschilt de beloning twee schalen. Dat de feitelijke beloning van werknemer in schaal 12 past, waardoor het verschil in beloning kleiner is, doet daarbij niet ter zake. Het gaat om de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld. Werknemer kan dus geen aanspraak maken op de functie van SO-manager. Ten aanzien van de sollicitatie van werknemer op de functie van SO-manager is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster onvoldoende transparant is geweest en dat uit de onderbouwing van de afwijzing niet blijkt dat naar de harde criteria, functievereisten en competenties is gekeken. Hiermee is werkgeefster tekortgeschoten bij de herplaatsingsinspanningen die zij heeft te leveren. Dit was ook eerder het oordeel van het UWV, maar werkgeefster heeft daarna op geen enkele wijze meer de geschiktheid van werknemer voor de functie van SO-manager onderzocht. Ook met de interesse van werknemer in andere functies is niets gedaan. Hoewel de kantonrechter van oordeel is dat de functie van filiaalmanager passend is, heeft werkgeefster met het enkel aanbieden van deze functie niet voldoende herplaatsingsinspanningen verricht. Als de kantonrechter anders zou oordelen, zou dat de verplichting van werkgeefster om de selectie voor de functie van SO-manager transparant en objectief in te richten, uithollen. Dit speelt temeer nu werknemer als eerste voor de functie van SO-manager in aanmerking diende te worden gebracht als hij geschikt werd bevonden bij sollicitatie, omdat in deze functie een groot deel van de taken van zijn functie van operationeel manager was opgegaan. De functie van SO-manager gaat dan ook voor de functie van filiaalmanager. Bij een ander oordeel zou een werkgever steeds zijn verplichting om een nieuw gecreëerde functie waarin een groot deel van de taken van de vervallen functie opgaan, aan te bieden aan de werknemer wiens functie vervallen is, en die bij sollicitatie geschikt is bevonden, kunnen ontlopen door een lagere passende functie aan te bieden. Dat past niet in het juridisch kader van de WWZ. Het ontbindingsverzoek zal dus worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:1186

Zaaknummer: 8954581 ME VERZ 21-3 k/1093

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: A.J.P. van Beurden en D.M.F. Snelder

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 7:671a BW en 7:671b BW