

RECHTSPRAAK

Functie (assistent-)manager is ten gevolge van een reorganisatie komen te vervallen, nu meer dan de helft van de kernelementen van de functie is gewijzigd. Geen sprake van uitwisselbaarheid met nieuwe functie van dutymanager.*Feiten*

Werknemer, 58 jaar oud, is sinds 15 mei 1989 in dienst van Holland Casino N.V. (hierna: werkgever) en vervult de functie van assistent-manager Tafelspelen/Manager on Duty, tegen een salaris van € 6.768,46 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Werkgever voert na een positief advies van de OR een reorganisatie door met als gevolg een reductie van management- en overheadfuncties. In plaats van onder meer acht specialistische functies, waaronder de functie van werknemer, is er een generalistische functie gecreëerd, te weten de functie van Dutymanager. Er is een sociaal plan van toepassing met daarin opgenomen een herplaatsingsprocedure. Nadat werknemer boventallig is verklaard, is hij in de gelegenheid gesteld om te solliciteren op andere functies waaronder de functie van Dutymanager. Werknemer solliciteert op deze functie. Na het deelnemen aan een assessment en het voeren van een sollicitatiegesprek wordt werknemer wegens ongeschiktheid afgewezen. Werkgever heeft AWWN ingeschakeld om te onderzoeken of er sprake was van eventuele uitwisselbaarheid van de oude en nieuwe functies. AWWN concludeert dat de functie van werknemer niet uitwisselbaar is met de functie van Dutymanager. Werkgever dient vervolgens een ontslaanvraag in bij het UWV. Op verzoek van de vakbonden wordt aan een extern bureau een second opinion gevraagd met betrekking tot de uitwisselbaarheid van genoemde functies. Dit bureau komt tot de conclusie dat er sprake is van een licht gewijzigde functie. Het UWV oordeelt echter dat de functies niet uitwisselbaar zijn en verleent toestemming. De arbeidsovereenkomst wordt opgezegd en werknemer ontvangt conform het sociaal plan een ontslagvergoeding van € 217.463,06 bruto. Werknemer is van mening dat hij in aanmerking komt voor de functie van Dutymanager omdat de functie slechts gering is gewijzigd en verzoekt primair een billijke vergoeding van € 500.000 en subsidiair onder meer herstel van de arbeidsovereenkomst. Werkgever betwist dat de functie van Dutymanager uitwisselbaar is met de oude functie van werknemer en verzoekt de verzoeken van werknemer af te wijzen.

Oordeel

Allereerst stelt de kantonrechter vast dat dat niet ter discussie staat dat werkgever genoodzaakt is een reorganisatie door te voeren. Vervolgens is aan de orde of ten gevolge van

de reorganisatie de functie van werknemer is komen te vervallen. De kantonrechter komt tot de volgende conclusies.

Boventalligverklaring

Aan de hand van de definities uit het sociaal plan en op grond van artikel 13 van de Ontslagregeling en de daarbij behorende UWV uitvoeringsregels Bedrijfseconomische redenen 2018 toetst de kantonrechter de uitwisselbaarheid op (a) vergelijkbaarheid van de functies op inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie en (b) de gelijkwaardigheid van het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning. Aan de hand van het door werkgever overgelegde overzicht van de functiekenmerken van de Dutymanager concludeert de kantonrechter dat de functie van werknemer is komen te vervallen, omdat meer dan de helft van de kernelementen van de functie is gewijzigd. Met betrekking tot de niet-uitwisselbaarheid volgt de kantonrechter het positieve advies van de OR, de conclusies uit het rapport van AWWN en het oordeel van het UWV.

Herplaatsbaarheid

De kantonrechter stelt als uitgangspunt dat het in het kader van het herplaatsingsvereiste in beginsel aan de werkgever is om te beoordelen welke werknemer voor het vervullen van de vacature het geschiktst is. Dit uitgangspunt is ook neergelegd in het sociaal plan. De kantonrechter is van oordeel dat op grond van de bevindingen uit de selectieprocedure (het assessment en de gesprekken) werkgever in redelijkheid de conclusie heeft kunnen trekken dat werknemer minder geschikt is voor de functie van Dutymanager dan andere kandidaten. De kantonrechter stelt vervolgens vast (a) dat de werkgever geen onregelmatigheden heeft begaan in de ontslagprocedure, (b) dat het ontslag is aangezegd na toestemming van het UWV en (c) dat herplaatsing niet in de rede ligt. Wegens het ontbreken van een grondslag voor een billijke vergoeding en de grondslag om te komen tot herstel van de arbeidsovereenkomst wijst de kantonrechter de verzoeken van werknemer af.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 10-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:120

Zaaknummer: 9473291 RP VERZ 21-50630

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: L. de Graaf en A.J.C. Theunissen

Wetsartikelen: 7:682 BW en 13 Ontslagregeling