

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst werkneemster met 42-jarig dienstverband moet worden hersteld na opzegging (a-grond) met toestemming UWV. Werkgever heeft niet aan herplaatsingsverplichting voldaan. Werkervaring zou meer moeten betekenen dan enkele mbo-diploma-eis.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 1980 in dienst getreden bij werkgeefster. De laatste functie die werkneemster vervulde, is die van programmabeheerder 4. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Nederlandse Universiteiten (hierna: Cao NU) van toepassing. Werkgeefster is een internationale non-profitorganisatie voor internationalisering in het onderwijs. Zij is volledig afhankelijk van subsidies en als uitvoerende organisatie verantwoordelijk voor grote subsidieprogramma's, zoals de Erasmus+-beurs voor studenten die binnen Europa op uitwisseling gaan. Werkgeefster voert een grote reorganisatie uit vanwege een sterke daling in inkomsten als gevolg van het wegvallen van subsidies en om de organisatie efficiënter in te richten. Het UWV heeft bij besluit van 23 december 2021 aan werkgeefster toestemming gegeven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens opgezegd met ingang van 1 februari 2022. Werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst te herstellen. De grond voor herstel is volgens werkneemster dat haar oude en de nieuwe functie (die van administrateur 4) uitwisselbaar zijn en anderzijds dat werkgeefster niet aan de herplaatsingsverplichting heeft voldaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Uitwisselbaarheid functies

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van overlap tussen de oorspronkelijke en de nieuwe functie van administrateur 4, maar niet van uitwisselbaarheid. Of sprake is van uitwisselbaarheid wordt beoordeeld aan de hand van een objectieve, niet aan de werknemer gekoppelde vergelijking van de functies, aldus de kantonrechter. De functieomschrijving dient als belangrijke bron, maar ook overige omstandigheden spelen een rol in de uitleg van de gezichtspunten van artikel 13 Ontslagregeling. Naar het oordeel van de kantonrechter is het verschil in indelingscriteria, vereiste competenties en resultaatgebieden te groot. Het feit dat er enige overlap bestaat in de werkzaamheden, doet hier niet aan af.

Herplaatsingsverplichting

Nu vastgesteld is dat de oude functie van werkneemster niet uitwisselbaar is met de functie van administrateur 4, dient de vraag beantwoord te worden of werkneemster herplaatst had moeten worden in de nieuwe functie van programmaondersteuner. De kantonrechter beantwoordt die vraag bevestigend. De kantonrechter volgt werkgeefster niet in haar verweer dat deze functie niet als passend kan worden gekwalificeerd. De gestelde mbo-diploma-eis voor de functie is een formalistische insteek van werkgeefster en ook kortzichtig. Werkneemster heeft volgens haar functioneringsverslagen altijd naar tevredenheid gewerkt op mbo-niveau (hoewel zij niet over een mbo-diploma beschikt) en dit al ruim 42 jaar bij werkgeefster. Die werkervaring zou meer moeten betekenen dan de enkele diploma-eis. Werkgeefster heeft verder verwezen naar een door werkneemster afgelegd assessment. Werkneemster scoorde hiervoor een 5,2 (10-puntsschaal). De kantonrechter begrijpt dat er een norm is gehanteerd teneinde een objectieve vergelijking te kunnen maken met andere kandidaten. Deze objectivering is alleszins te rechtvaardigen indien er beperkte plekken beschikbaar zijn. Werkneemster heeft echter onweersproken gesteld dat na de sollicitatieprocedure drie van de vijf vacatures voor programmaondersteuner niet zijn ingevuld. In een dergelijk geval is er reden temeer voor de werkgever ook te kijken naar de keerzijde van een assessment. Het is immers een momentopname en daar staat tegenover dat werkneemster 42 jaar daadwerkelijk gefunctioneerd heeft op de werkvloer. Uit functioneringsverslagen kan worden opgemaakt dat werkneemster een onvermoeibare inzet toont, zich nieuwe werkzaamheden snel eigen kan maken, hoge kwaliteit levert en zich uitstekend kan ontwikkelen. Bovendien heeft zij gedurende haar dienstverband verschillende functies bekleed. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat het hier werkgeefster niet alleen had gesierd, maar dat het ook op grond van goed werkgeverschap haar verplichting was om aan werkneemster het voordeel van de twijfel te geven gezien haar werkervaring van 42 jaar en de goede resultaten eerder bij wisseling van functies om werkneemster door middels van her-/bij-/omscholing geschikt(er) te maken voor de functie. De opzegging is aldus in strijd met artikel 7:669 lid 1 BW. Werkgeefster wordt veroordeeld de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van 1 februari 2022 (datum opzegging).

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:5878

Zaaknummer: 9684573

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: M.J. Aantjes en C.W.J.M. Jansen

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:682 BW