

Stoelendans als methode voor reorganisatie toelaatbaar

Een objectieve en zorgvuldige afweging bij de sollicitatie naar een nieuwe functie is een eis om het afspiegelingsbeginsel buiten toepassing te laten.

FOTO: KOOS GROENEWOLD



Jurisprudentie wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl

De feiten

Bij een reorganisatie is een groot aantal arbeidsplaatsen vervallen. Tevens is een nieuw functiehuis ingevoerd binnen een nieuwe organisatiestructuur met deels zwaardere functies. De bestaande functies zijn vervallen en de werknemers moesten solliciteren naar de nieuwe functies. Meer dan twintig werknemers komen niet in aanmerking voor een van de nieuwe functies. Voor twee van hen is een ontbindingsprocedure gestart, beide zijn arbeidsongeschikt. Deze werknemers verwerpen zich tegen het ontbindingsverzoek en stellen dat de selectieprocedure niet zorgvuldig en objectief is verlopen.

De beslissing

De Eindhovense kantonrechter vindt de stoelendansmethode in beginsel gerechtvaardigd als de werkgever in redelijkheid tot de reorganisatie heeft kunnen komen. Dat vindt de rechter in deze situatie aannemelijk. Een reorganisatie is een ondernemersaangelegenheid en de rechter mag de noodzaak tot de reorganisatie slechts beperkt toetsen, waarbij vooral het proces van besluitvorming en uitvoering wordt getoetst. Bij de invulling van de nieuwe organisatie moet zo objectief mogelijk worden geselecteerd en moet willekeur worden voorkomen. Ten aanzien van de twee ontbindingsverzoeken stelt de rechter vast dat de reden voor ontslag geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid, zodat het opzegverbod tijdens ziekte niet relevant is. De rechter toetst vervolgens de selectieprocedures. Een van de twee werknemers heeft zich niet kunnen kwalificeren voor een andere functie, na daartoe een assessment te hebben afgelegd. Dit ontbindingsverzoek is toegewezen, onder toekenning van een vergoeding. De andere werknemer stelt dat de procedure niet correct is verlopen wegens gebrek aan informatie en reactietijd. Daarnaast is zijn ziekte van negatieve invloed

geweest op het doorlopen assessment. Hierin gaat de rechter mee, ook gelet op het feit dat het een werknemer betreft met een zeer lang dienstverband en die de bereidheid heeft uitgesproken zich ten aanzien van zijn arbeidsvoorwaarden flexibel op te stellen. De werkgever heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de oude functie van deze werknemer niet uitwisselbaar is met de nieuwe functies. Het ontslagverzoek is afgewezen.

Kantonrechter Eindhoven 1 juli 2013, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2013, nr. 186

COMMENTAAR

Het economische klimaat is voor veel ondernemers aanleiding tot reorganisatie van het bedrijf. Dit kan een mooi moment zijn om het personeelsbestand op te schonen en bepaalde personeelsleden te ontslaan. Als oude functies niet meer lijken op de nieuwe functies, dan zal de werkgever de werknemers in de gelegenheid moeten stellen om naar de nieuwe functies te solliciteren. Dat selectieproces moet dan wel zo eerlijk mogelijk worden uitgevoerd. Objectieve functie-eisen zullen bepalend moeten zijn voor de geschiktheid van de medewerkers. Het kan derhalve niet zo zijn dat een werkgever op basis van niet-functiegerelateerde eisen keuzes maakt. Met andere woorden, de reorganisatie mag niet worden aangewend om af te komen van de mindere goden en arbeidsongeschikte werknemers, als die wel voldoen aan het nieuwe functieprofiel. Het is dan ook verstandig om, zoals in de beschreven casus ook is gebeurd, een psychologische test of een assessment te laten uitvoeren om de geschiktheid voor de nieuwe functie zoveel mogelijk objectief vast te stellen. Dit geldt voor de regio Eindhoven. Andere kantonrechters (Delft, Almelo, Deventer) keuren de stoelendansmethode, bij reorganisaties per definitie af. X