**Kantonrechter accepteert ‘stoelendansmethode’ niet**

**SAMENVATTING**

Kantonrechter Utrecht, 11 juli 2017 – Een bibliotheek moet vanwege bedrijfseconomische redenen inkrimpen. De functiegroep ‘Medewerker Bibliotheek’ vervalt. Alle Medewerkers Bibliotheek worden uitgenodigd om te solliciteren op de nieuwe functie van ‘Medewerker dienstverlening vestigingen’. Drie medewerkers die al lang in dienst zijn worden afgewezen en ontslagen. De werkgever heeft deze stoelendansmethode (Blécourt-methode) niet correct uitgevoerd.

**De zaak**

Drie werknemers werken sinds respectievelijk 1985, 2000 en 1998 bij de Bibliotheek Utrecht als ‘Medewerker Bibliotheek’. In 2015 heeft de Bibliotheek een reorganisatie ingezet, waarbij de functie van Medewerker Bibliotheek is vervallen. Er worden nieuwe functie gecreëerd: ‘Medewerker dienstverlening vestigingen’. Waar de functie van Medewerker Bibliotheek 1, 2 en 3 was ingedeeld in respectievelijk salarisschaal 4, 5 en 6 wordt de functie van Medewerker dienstverlening vestigingen ingedeeld in salarisschaal 6. Het totaal aantal bibliotheekmedewerkers wordt bovendien ingekrompen, zodat een aantal van hen wordt ontslagen.

De ondernemingsraad heeft negatief geadviseerd over de voorgenomen reorganisatie maar deze is toch doorgezet. Eind maart 2016 heeft de Bibliotheek een begin gemaakt met de uitvoering van het reorganisatiebesluit overeenkomstig de vastgestelde herplaatsingsprocedure. De drie Medewerkers Bibliotheek zijn toen aangemerkt als herplaatsingskandidaten. Zij hebben alle drie aangegeven dat zij in aanmerking willen komen voor de functie van Medewerker dienstverlening vestigingen. Er hebben assessments plaatsgevonden. Nadat gesprekken heeft de commissie hen onvoldoende geschikt geacht en de voorkeur gegeven aan andere bibliotheekmedewerkers. Op 16 juni 2016 zijn deze medewerkers boventallig verklaard.

Op 23 september 2016 heeft de Bibliotheek het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomsten met de medewerkers op te zeggen op grond van artikel  7:669 lid 3, aanhef en onder a BW. De medewerkers hebben verweer gevoerd. Toch heeft het UWV op 24 november 2016 de gevraagde toestemming verleend, waarna hun dienstverbanden zijn opgezegd onder betaling van de betreffende transitievergoedingen.

De drie medewerkers vragen de kantonrechter om de arbeidsovereenkomsten te herstellen. Subsidiair verzoeken zij een billijke vergoeding, met name omdat zij vinden dat de functies van Medewerker Bibliotheek en Medewerker dienstverlening vestigingen onderling uitwisselbaar zijn.

**De Kantonrechter**

De kantonrechter wijst het verzoek tot veroordeling van de Bibliotheek om de arbeidsovereenkomsten met de drie medewerkers te herstellen toe.

**De overwegingen**

De kantonrechter vindt dat de Bibliotheek goede redenen heeft om te bezuinigen op de personeelskosten. De kantonrechter vindt het ook redelijk dat de Bibliotheek deze bedrijfseconomisch gemotiveerde reorganisatie heeft aangegrepen om ook organisatorische veranderingen door te voeren.

De vraag is echter of de Bibliotheek deze drie medewerkers voor ontslag mocht selecteren. Zijn beide functies zodanig vergelijkbaar dat deze als onderling uitwisselbaar in de zin van artikel [13 Ontslagregeling](https://www.xperthr.nl/doc/413663) **Wet- en regelgeving**[Artikel 13. Uitwisselbare functies](https://www.xperthr.nl/doc/413663) moet worden aangemerkt? En had de Bibliotheek Utrecht deze medewerkers moeten herplaatsen?

Bij het vervallen van arbeidsplaatsen moet het afspiegelingsbeginsel worden toegepast (art. [11 Ontslagregeling](https://www.xperthr.nl/doc/413661) **Wet- en regelgeving**[Artikel 11. Afspiegelingsbeginsel](https://www.xperthr.nl/doc/413661) ). Als dat was gebeurd, dan waren deze drie medewerkers, gezien hun leeftijd en de lengte van hun dienstverband, niet voor ontslag in aanmerking gekomen.

De Bibliotheek betoogt dat de functie van Medewerker Bibliotheek en de functie van Medewerker dienstverlening vestigingen, gelet op de onderlinge verschillen, niet uitwisselbaar zijn en dat daarom het afspiegelingsbeginsel buiten toepassing blijft.

De Bibliotheek heeft de ‘stoelendansmethode’ toegepast. Bij deze methode:

* moeten de werknemers van wie de functie vervalt solliciteren naar de nieuw gecreëerde functie; en
* mag de werkgever selecteren wie van hen geschikt is voor de nieuwe functie.

Uitgangspunt bij de stoelendansmethode is dat deze in elk geval niet het afspiegelingsbeginsel als selectiemethode mag verdringen als de oude en de nieuwe functie uitwisselbaar zijn. In dat geval moet het afspiegelingsbeginsel worden toegepast. Daarom is het antwoord op de vraag of de genoemde functies uitwisselbaar zijn hier van belang.

Artikel 13 Ontslagregeling bepaalt dat bij de beantwoording van de vraag naar de uitwisselbaarheid van functies verschillende factoren een rol spelen, te weten:

* de functie-inhoud;
* de voor de functie vereiste kennis;
* vaardigheden en competenties; en
* de bij de functie behorende beloning.

Deze factoren moeten in onderlinge samenhang worden beoordeeld.

De kantonrechter merkt op dat de kerntaken van beide functies in belangrijke mate overeenkomen. Ook op de afzonderlijke resultaatsgebieden in beide functieomschrijvingen ziet de kantonrechter een grote overlap. Bovendien liggen beide functies op mbo 4- werk- en denkniveau en is onduidelijk waarin de voor beide functies vereiste competenties verschillen. Dat geldt ook voor de in de functieomschrijvingen genoemde kennis en vaardigheden.

De kantonrechter oordeelt daarom dat de functies van Medewerker Bibliotheek en van Medewerker dienstverlening vestigingen zodanig vergelijkbaar zijn dat ze als onderling uitwisselbaar moeten worden aangemerkt. Daarom had de Bibliotheek het afspiegelingsbeginsel moeten toepassen en kon deze medewerkers dus niet ontslaan.

De opzegging van de arbeidsovereenkomsten is dan ook in strijd met artikel [7:669 lid 3, onder a BW](https://www.xperthr.nl/doc/407197) **Wet- en regelgeving**[Artikel 669](https://www.xperthr.nl/doc/407197) . De kantonrechter wijst het verzoek tot veroordeling van de Bibliotheek om de arbeidsovereenkomsten met de drie medewerkers te herstellen toe en wel per de datum waarop hun arbeidsovereenkomst is geëindigd. De Bibliotheek moet vanaf die datum het loon en overige emolumenten aan de werknemers voldoen en de werknemers moeten de aan hen betaalde transitievergoeding terugbetalen.

Kantonrechter Utrecht, 11 juli 2017, [ECLI:NL:RBMNE:2017:3614](https://www.xperthr.nl/doc/20000912) **Jurisprudentie**[Rechtbank Midden-Nederland, 2017-07-11, 5934736 UE VERZ 17-178 LH/1040, ECLI:NL:RBMNE:2017:3614](https://www.xperthr.nl/doc/20000912)

**In de praktijk**

Een werkgever is aan regels gebonden als hij wil of moet reorganiseren. Hij mag niet zelf kiezen welke werknemers hij behoudt en welke hij ontslaat. Het afspiegelingsbeginsel moet worden toegepast. Als een hele functiegroep vervalt, hoeft het afspiegelingsbeginsel niet te worden gebruikt. Alle medewerkers in die functiegroep zijn dan immers boventallig.

Deze regeling heeft werkgevers, waaronder de werkgever in deze zaak, ertoe bewogen om bij een reorganisatie een hele functiegroep te laten vervallen en nieuwe functiegroepen binnen het bedrijf te creëren. Zo kan hij alle werknemers in de functiegroep voordragen voor ontslag en door herplaatsing zelf kiezen wie hij behoudt. Deze methode staat bekend als de Blécourt-of stoelendansmethode.

Als een werkgever overweegt om deze methode toe te passen, moet hij dat zeer zorgvuldig doen. De functies moeten objectief gezien echt van elkaar verschillen. Daarvan was in deze zaak te weinig sprake.

Bron: XpertHR.nl 2017-20000907