

Stoelendans bij reorganisatie

Is de zogeheten 'stoelendansmethode' bij reorganisaties toegestaan? De kantonrechter Eindhoven heeft hier recent over geoordeeld.

Thijs Ridder
Kennedy van der Laan
<http://www.kvdl.nl/onze-mensen/thijs-ridder>

Bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen mag een werkgever niet op kwaliteit selecteren, maar moet het afspiegelingsbeginsel worden toegepast. Dit houdt in dat het personeel per categorie uitwisselbare functies in leeftijdsgroepen wordt ingedeeld waarna het personeelsbestand zo wordt ingekrompen dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies zoveel mogelijk gelijk blijft. Binnen een leeftijdsgroep komt de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag in aanmerking. Bij het vervallen van een hele groep uitwisselbare functies kom je aan afspiegelen echter niet toe. Steeds meer werkgevers maken tegenwoordig dan ook gebruik van de zogenoemde 'stoelendansmethode' waarbij de werkgever een groep functies geheel laat vervallen en vervolgens een aantal nieuwe functies creëert waar de boventallig geworden werknemers op mogen solliciteren. De kantonrechter Eindhoven oordeelde op 1 juli 2013 over de vraag of deze methode toelaatbaar is.

Wat was er aan de hand?

Een werkgever heeft een reorganisatie doorgevoerd waarbij een nieuw functiehuis is ingericht. De functie van de werknemer kwam hierbij te vervallen. De nieuw gecreëerde functie is naar het oordeel van de werkgever niet uitwisselbaar met de oude functie van de werknemer en ook niet passend voor de werknemer. De werknemer heeft ook nog gesolliciteerd op een andere functie maar na een testperiode is de werkgever tot het oordeel gekomen dat de werknemer niet geschikt is voor die functie. Aangezien er ook geen andere passende functie voorhanden is, verzoekt de werkgever om ontbinding.

Methode toelaatbaar

De kantonrechter is van mening dat de werkgever het besluit om te reorganiseren in redelijkheid heeft kunnen nemen. Daarnaast oordeelde de kantonrechter dat of een reorganisatie volgens de "stoelendansmethode"- waarbij een functie(groep) of functiehuis geheel komt te vervallen en de boventallig verklaarde medewerkers kunnen solliciteren naar nieuw gecreëerde en deels zwaardere functies - in beginsel toelaatbaar is. Indien daarbij ontslagen aan de orde zijn moet echter wel naar objectieve maatstaven kunnen worden getoetst of bij invulling van de nieuwe vacatures voldoende zorgvuldig is geselecteerd en geen sprake is geweest van willekeur.

Functie niet passend

Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende gebleken dat de nieuw gecreëerde functie niet uitwisselbaar is met de vervallen functie, aangezien de nieuwe functie een hoger opleidingsniveau vereiste en uit psychologisch onderzoek is gebleken dat de werknemer het vereiste niveau niet haalde. De functie wordt als niet passend voor werknemer beoordeeld zodat de rechter overgaat tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Conclusie

De rechtspraak over de toelaatbaarheid van de 'stoelendans' is enigszins verdeeld, maar de rode draad lijkt te zijn dat deze methode in principe toelaatbaar is mits de nieuwe functies niet onderling uitwisselbaar zijn met de vervallen functies, de selectie bij de invulling van de nieuwe functies naar objectieve maatstaven plaatsvindt en er geen sprake is van willekeur. Het mag dus geen verkapt manier zijn om bij een reorganisatie alsnog op kwaliteit te selecteren.

Tips

Een werkgever die de stoelendansmethode wil toepassen moet zich de volgende vragen stellen:

- Zijn de oude en de nieuwe functie onderling uitwisselbaar? Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties vergelijkbaar zijn en naar beloning gelijkwaardig zijn. Hierbij mag alleen gekeken worden naar de functie en niet naar de persoon die de functie vervult. Zijn functies onderling uitwisselbaar dan moet het afspiegelingsbeginsel worden toegepast.
- Zo niet, dan moet onderzocht worden of de functie passend is voor de werknemer. Hierbij is het in beginsel toegestaan om de werknemers op de nieuwe functies te laten solliciteren. De werkgever zal dit goed moeten kunnen motiveren.
- Is de selectieprocedure zorgvuldig en vindt er geen willekeur plaats? Hierbij valt het aan te raden om een extern bureau in te schakelen die bijvoorbeeld een assessment bij de sollicitanten afneemt om een zo objectief mogelijk oordeel te kunnen vellen.
- Zijn overige herplaatsingsinspanningen voldoende?

<http://tinyurl.com/stoeldns>