



column

irene
vandenberg

Nieuwe functie afwijzen?

Bij een reorganisatie kan je werkgever je vragen een andere functie te vervullen. Daar hoef je niet zomaar mee akkoord te gaan.

Het is de laatste jaren een bekend scenario: door de crisis moet een onderneming reorganiseren en een deel van het personeel krijgt een andere functie aangeboden. Werknemers die niet op straat belanden, mogen zich misschien gelukkig prijzen. Toch is lang niet iedereen blij met het aanbod van de baas. De drang kan groot zijn de ongewilde functie gelijk te weigeren, maar dat is niet verstandig.

Ga allereerst na of je functie echt is vervallen, adviseert arbeidsrechtadvocaat Maarten van

Uitspraak rechter niet te voorspellen

Gelderden. In de praktijk wil het wel eens gebeuren dat een functie in werkelijkheid nog steeds bestaat. „In zulke gevallen blijkt vaak dat er een nieuwe functieomschrijving is opgesteld die niet of nauwelijks van de oude omschrijving afwijkt. In dat geval hoef je niet zomaar een andere functie te accepteren.”

Controleer daarna of het zogeheten afspiegelingsbeginsel op de juiste manier is toegepast. Vroeger hadden de werknemers met het langste dienstverband de meeste rechten. Tegenwoordig moeten werkgevers bij een reorganisatie rekening houden met de leeftijdsopbouw in elke functie. De jongste werknemer per leeftijdscategorie kan als eerste worden ontslagen of een andere functie krijgen.

Als je functie daadwerkelijk is vervallen en het afspiegelingsbeginsel is juist toegepast, dan volgt de lastigste vraag: heeft de werkgever je een passende alternatieve functie aangeboden? Met andere woorden: een functie die - in elk geval tot op bepaalde hoogte - vergelijkbaar is met je oude baan.

Weiger je namelijk een pas-

sende functie, dan kan dat een legitieme reden zijn voor ontslag. Het UWV kan dan bovendien oordelen dat je het ontslag had kunnen voorkomen en in dat geval vervalt je recht op een WW-uitkering. Daar komt bij dat werknemers in sommige gevallen geen aanspraak meer kunnen maken op het sociaal plan als zij een passende functie weigeren.

Toch hoeft weigeren niet direct tot problemen te leiden, stelt FNV'er Harrie Lindelauff. „In het sociaal plan is doorgaans opgenomen dat werknemers een passende functie één of enkele keren mogen weigeren zonder dat dit consequenties heeft.”

Blijf je het desondanks oneens met je baas dan moet een rechter beslissen of de functie passend is. Dat komt doordat het begrip passende functie niet in de wet staat omschreven. Een werkgever mag daarbij aardig wat flexibiliteit van de werknemer verwachten. Zo is het mogelijk dat je bij de sluiting van een filiaal door overplaatsing voortaan twee uur reistijd hebt van en naar je werk. Ook wordt doorgaans verwacht dat je een functie accepteert die één loonschaal lager is dan je oude baan.

Het is op voorhand moeilijk te voorspellen hoe de uitspraak van een rechter luidt, zegt Van Gelderen. Dat maakt een gang naar de rechter volgens hem riskant voor werknemers. „Win daarom vooraf goed advies in bij een deskundige over je kansen en zorg dat je de rechter op basis van argumenten kunt overtuigen. Bijvoorbeeld dat de nieuwe functie op een lager niveau is.”

Beslist de rechter in je voordeel, dan kun je een ontslagvergoeding krijgen. Maar vanwege de risico's raadt Van Gelderen aan een gang naar de rechter in principe te vermijden. „Kijk eerst in overleg met de werkgever wat er mogelijk is. Spreek bijvoorbeeld een proefperiode af, waarbij je aanspraak blijft maken op het sociaal plan als de functie je echt niet bevalt.”

> info@bergcommuniqueert.nl