

RECHTSPRAAK

werknemer/Achmea Interne Diensten N.V. c.s.

Achmea heeft in redelijkheid tot het oordeel kunnen komen dat de nieuwe functie van Manager Intake & Advies en Klantenservice niet als passend voor werknemer kan worden beschouwd, waardoor werknemer boventallig is geworden

Werknemer werkt als Hoofd Intake & Advies bij de Stichting Achmea Rechtsbijstand (hierna: SAR). Achmea heeft besloten te reorganiseren. X is door Achmea aangemerkt als functievoolger voor de functie van Manager Intake & Advies en Klantenservice, zodat werknemer boventallig is verklaard. Achmea heeft werknemer namelijk niet als functievoolger aangemerkt.

Werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden. Thans vordert hij wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beoordeeld dient te worden of al dan niet aannemelijk is dat de bodemrechter tot het oordeel zal komen dat werknemer tewerkgesteld dient te worden in de functie Manager Intake & Advies en Klantenservice. Tussen partijen staat vast dat het merendeel van de werkzaamheden die onder de oude functie Hoofd Intake & Advies vielen, is overgegaan naar de nieuw gecreëerde functie Manager Intake & Advies en Klantenservice. Gelet daarop is verdedigbaar dat werknemer als functievoolger is aan te merken. Volgens Achmea is echter ook sprake van een aantal bijkomende functievereisten en taken die maken dat de functie niet als passend voor werknemer is aan te merken, althans dat zij meer passend is voor X. Voor de nieuwe functie is een WO-opleiding vereist. Deze opleiding heeft werknemer niet. Bovendien is volgens Achmea sprake van een aanzienlijke uitbreiding van het takenpakket en met name van verantwoordelijkheden ten opzichte van de oude functie van werknemer. Werknemer stelt hierover dat hij in zijn functie van Hoofd Intake & Advies altijd heeft deelgenomen aan het ketenoverleg en daarmee reeds verantwoordelijk was als ketenpartner binnen Achmea, maar heeft dit in deze procedure onvoldoende aannemelijk gemaakt. Achmea heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat er grote praktische problemen zullen ontstaan bij toewijzing van het gevorderde, aangezien X de functie inmiddels al 2,5 maand vervult en werknemer niet eerder een voorlopige voorziening heeft gevorderd. Door de statutair directeur ook in privé in rechte te betrekken is tot slot aannemelijk dat de samenwerking bij toewijzing van de vordering een moeizame zal zijn. Volgt afwijzing van de vordering tot wedertewerkstelling.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:BZo622

Zaaknummer: 846672 UV EXPL 12-492 JES/4072

Rechters: P. Krepel

Advocaten: B.L.G.M. van Gemert en R.K.A. Kop

Wetsartikelen: 7:611 BW