

RECHTSPRAAK

werkneemster/NVD Beveiligingsgroep B.V.

De functie van HR-medewerker kwalificeert niet als passend. Weliswaar keren de HR-taken die werkneemster verrichtte (ongeveer 50% van haar functie) terug in de functieomschrijving van HR-medewerker, echter deze functie kent daarnaast nog 11 andere taakbestanddelen die allemaal niet voorkomen in de combifunctie HR/Facilitair adviseur. Verzoek werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding afgewezen.

Op 25 september 2008 is werkneemster bij NVD in dienst getreden als facilitair medewerker. Werkneemster had een combifunctie. In deze functie verrichtte werkneemster taken op facilitair en HR-gebied en daarnaast ook nog taken als kwaliteitsmanager. Na wisselingen in het HR-management per 1 mei 2014 is de functie van HR-medewerker in het leven geroepen, waarbij voor die functie een tijdelijke kracht is aangetrokken. Vanwege de door NVD doorgevoerde reorganisatie zijn de taken van werkneemster vervallen, gedigitaliseerd of overgeheveld naar andere functionarissen. Vervolgens heeft NVD de arbeidsovereenkomst (met toestemming van het UWV d.d. 23 maart 2016) bij brief van 25 maart 2016 opgezegd met ingang van 1 mei 2016. Thans verzoekt werkneemster toekenning van een billijke vergoeding, omdat NVD ernstig verwijtbaar heeft gehandeld dan wel heeft nagelaten. Werkneemster had namelijk herplaatst kunnen worden in de functie van HR-medewerker. Die functie wordt nu vervuld door een medewerker met een tijdelijke overeenkomst. Dat NVD zich onvoldoende heeft ingespannen om werkneemster te herplaatsen in de functie HR-medewerker die vervuld werd door een tijdelijke kracht, levert ernstige verwijtbaarheid op aan de kant van NVD. NVD voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. NVD heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld of nagelaten. Gelet op artikel 9 lid 1 onderdeel a Ontslagregeling en artikel 10 Ontslagregeling (en art. 7:672 lid 2 BW) diende NVD ten tijde van haar verzoek bij het UWV om toestemming de arbeidsovereenkomst op te zeggen (in dit geval rond eind januari 2016) een inschatting te maken van de mogelijkheden tot herplaatsing van werkneemster in een passende, als vacant te gelden functie. De vraag of die inschatting juist is geweest moet ex tunc worden beoordeeld aan de hand van de vacatures die bij NVD bestonden of binnen een redelijke termijn zouden ontstaan. Deze redelijke termijn liep in dit geval van 23 maart 2016 (beslissing UWV) tot 23

mei 2016 (de opzegtermijn van twee maanden). De tijdelijke arbeidsovereenkomst van de medewerkster die ten tijde van de beslissing van het UWV de functie vervulde waarin werkneemster herplaatst had willen worden, zou niet eindigen voor 23 mei 2016, aangezien die overeenkomst onweersproken doorliep tot 30 juni 2016. Daarnaast is de kantonrechter – evenals het UWV – van mening dat de functie van HR-medewerker niet als passend kwalificeert voor werkneemster. Wanneer de functieprofielen van enerzijds het HR-gedeelte van de combifunctie van werkneemster en anderzijds die van de functie van HR-medewerker worden vergeleken, valt op dat hierin duidelijke zwaartevverschillen zitten. Het accent in de functie van HR-medewerker ligt bij werving en selectie. Weliswaar keren de HR-taken die werkneemster verrichtte (ongeveer 50% van haar functie) terug in de functieomschrijving van HR-medewerker, echter deze functie kent daarnaast nog 11 andere taakbestanddelen die allemaal niet voorkomen in de combifunctie HR/Facilitair adviseur. Het gaat daarbij met name om taken op het gebied van werving en selectie. Deze taken behoren niet tot de vervallen functie van werkneemster. Voorts heeft NVD onweersproken gesteld dat zij voor de nieuwe functie van HR-medewerker onder het kopje Functie-eisen heeft opgenomen dat ervaring als intercedente een pre is, en dat de kandidaat de opleiding toepasbare psychologie moet hebben gevolgd. Aan beide functie-eisen voldoet werkneemster niet. Nu de functie van HR-medewerker niet als passend kwalificeert, had NVD deze niet hoeven aanbieden aan werkneemster. Het verzoek van werkneemster wordt dus afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:6590

Zaaknummer: 5198600 \ AO VERZ 16-212

Rechters: T.S. Pieters

Advocaten: P.M. Neuteboom en R.J. Wiebosch

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:672 lid 2 BW, 7:682 lid 1 onderdeel b BW, 9 lid 1 onderdeel a Ontslagregeling en 10 Ontslagregeling