

RECHTSPRAAK

Eenzijdige functiewijziging van ambtenaar is toegestaan aangezien het team en het management geen vertrouwen meer hebben in werknemer in zijn functie als teamleider en werknemer het overgrote deel van zijn werkzaamheden behoudt.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1973 op basis van een ambtelijke aanstelling bij de Gemeente in dienst getreden. Werknemer is bij beslissing op bezwaar van 6 oktober 2015 met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2015 geplaatst in de functie van Operationeel Leidinggevende III. Het beroep van werknemer tegen de beslissing op bezwaar is afgewezen. In 2017 heeft er een reorganisatieontwikkeling plaatsgevonden, als gevolg waarvan minder leidinggevend nodig waren. Werknemer is gevraagd om na te denken over mogelijke alternatieven. Werknemer vond de alternatieven ofwel een degradatie, niet wenselijk of niet nodig en heeft een voorstel om het dienstverband te beëindigen afgewezen, waarna is besloten om werknemer als teamleider te houden, onder de voorwaarde dat hij zich als leidinggevende zou bewijzen. Werknemer heeft hiervoor begeleiding gekregen. Sinds begin 2019 maakt werknemer gebruik van de Regeling Generatieplan en werkt hij nog 18 uur per week (50%). Medio 2019 heeft werknemer een nieuwe leidinggevende gekregen, waarbij de kennismakingsgesprekken stroef liepen. De nieuwe leidinggevende heeft nieuwe ideeën voor het team en heeft werknemer als alternatief aangeboden om accountmanager te worden. Werknemer heeft dit alternatief per e-mail van 24 oktober 2019 afgewezen. Medio oktober 2019 zijn de resultaten van het Medewerkersbetrokkenheidsonderzoek (hierna: MBO) bekend geworden. Daaruit bleek een breed gedeelte ontevredenheid over het functioneren van werknemer als teamleider en dat het team geen vertrouwen had in werknemer als leidinggevende. In meerdere gesprekken tussen werknemer en werkgever zijn de resultaten van het MBO besproken. Werkgever heeft bij brief van 28 januari 2020 aan werknemer laten weten tot een andere invulling van het takenpakket van werknemer te willen komen, maar dat werknemer op het aanbod van een alternatieve functie als accountmanager negatief heeft gereageerd. Werknemer heeft hierop gereageerd door aan te geven dat hij zich niet herkent in de kritiek en de voorgestelde functie niet passend vindt. Op 14 februari 2020 heeft werkgever per e-mailbericht een finaal aanbod gedaan, waarbij is aangegeven dat indien en voor zover dat aanbod niet wordt geaccepteerd, de functie van werknemer met ingang van 1 maart 2020 eenzijdig zal worden gewijzigd naar accountmanager. Per e-mailbericht van 26 februari 2020 heeft werknemer een tegenvoorstel gedaan, dat werkgever heeft afgewezen. Op 5 maart 2020 heeft werkgever aangegeven werknemer uit zijn functie als leidinggevende te ontheffen en dat werknemer in de functie van accountmanager wordt ingezet. De functiewijziging heeft geen

consequenties voor zijn arbeidsvoorwaarden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de eenzijdige wijziging van werknemers arbeidsovereenkomst niet zozeer is ingegeven door het functioneren van werknemer als wel door het gegeven dat het team van werknemer het vertrouwen in hem in het najaar van 2019 heeft opgezegd. Werkgever heeft verder onweersproken gesteld dat het afdelingshoofd en de eenheidsmanager er geen vertrouwen meer in hebben dat werknemer de aangewezen persoon is om de voorgestelde wijzigingen binnen het team door te voeren. Verder is geen sprake van ontslag, maar van overplaatsing. Het is bestendige jurisprudentie dat er in dat geval minder strenge eisen gelden voor het gestelde disfunctioneren. De kantonrechter heeft de indruk gekregen dat – al dan niet terecht – kritiek op het functioneren van werknemer, zoals onder meer blijkend uit het MBO, hem zogezegd ‘koud laat’. Enige reflectie op het eigen handelen heeft de kantonrechter niet kunnen bespeuren. Dat werknemer geen kans heeft gekregen om zich te verbeteren, is de kantonrechter niet voldoende gebleken. Daarvoor acht de kantonrechter redengevend dat werknemer niet heeft weersproken dat hij sinds 2017 begeleiding heeft gekregen om in zijn functie te groeien. De kantonrechter wil zeker de ogen niet sluiten voor de omstandigheid dat werkgever op sommige momenten niet heeft doorgepakt, bijvoorbeeld in de begeleiding, maar dat laat onverlet dat werknemer in zijn functie een grote mate van eigen verantwoordelijkheid heeft. Op grond van het voorgaande acht de kantonrechter het voldoende aannemelijk geworden dat werkgever vanwege gewijzigde omstandigheden, erin bestaande dat het team en het management geen vertrouwen meer hebben in werknemer als teamleider terwijl er binnen het team dringende behoefte was aan verandering, en werknemer niet wenste te reflecteren op zijn eigen aandeel in de ontstane situatie, genoopt was om de arbeidsovereenkomst te wijzigen. Het voorstel dat werkgever vervolgens heeft gedaan acht de kantonrechter alleszins redelijk. Zo komt de kantonrechter tot het voorlopige oordeel dat werknemer feitelijk het overgrote deel van zijn werkzaamheden behoudt. Ook zullen zijn arbeidsvoorwaarden niet wijzigen. Van werknemer mocht en mag daarom in redelijkheid worden verwacht in te stemmen met het voorstel van werkgever. In het licht van het voorgaande is het voorlopig oordeel van de kantonrechter dat de vordering van werknemer niet toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 06-07-2020

Zaaknummer: