

RECHTSPRAAK

Werkgever dient werkneemster toe te laten tot de functie van ‘manager ondersteunende diensten’. Werkgever heeft geen zwaarwegende gronden voor vrijstelling van werk werkneemster.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2018 als HR-manager in dienst bij Stichting Zorgkoepel West-Friesland (hierna: Zorgkoepel), een organisatie die huisartsenzorg faciliteert en organiseert. Zorgkoepel heeft werkneemster op 8 oktober 2021 vrijgesteld van werkzaamheden. Op 26 januari 2022 heeft Zorgkoepel een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV vanwege het vervallen van de arbeidsplaats van werkneemster. Werkneemster vordert toelating tot de functie van manager ondersteunende diensten.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter stelt werkneemster allereerst terecht dat eind 2018 tussen partijen is overeengekomen dat zij de functie van manager bedrijfsvoering zal vervullen en dat daarmee haar oorspronkelijke functie van HR-manager is gewijzigd. Dat deze functiewijziging niet schriftelijk of formeel is vastgelegd doet daar niet aan af. Een dergelijke wijziging kan ook mondeling worden overeengekomen. Werkneemster heeft op dit moment derhalve de functie van manager bedrijfsvoering. In september 2021 heeft Zorgkoepel aan werkneemster medegedeeld dat er in het kader van een reorganisatie nieuwe functieprofielen zijn gemaakt en dat het de bedoeling is dat werkneemster de nieuwe functie manager nieuwe diensten gaat vervullen. Daarbij is Zorgkoepel er ten onrechte van uitgegaan dat werkneemster nog steeds in de functie van HR-manager werkzaam is en dat de nieuwe functie manager nieuwe diensten daarbij het beste aansluit. Om die reden heeft Zorgkoepel geweigerd om werkneemster een andere nieuwe functie aan te bieden, te weten de functie van manager ondersteunende diensten. Gelet op de overgelegde stukken en de functieomschrijvingen moet de kantonrechter vaststellen dat de nieuwe functie manager ondersteunende diensten aansluit bij de overeengekomen functie manager bedrijfsvoering en daarmee in grote mate vergelijkbaar is. Veel van de bij die functies behorende taken en verantwoordelijkheden zijn immers hetzelfde. Dit betekent dat Zorgkoepel niet zonder meer kan worden gevolgd in haar standpunt dat de functie van werkneemster in het kader van de reorganisatie is vervallen en dat werkneemster in het licht daarvan geen aanspraak kan maken op tewerkstelling in de functie van manager ondersteunende diensten. Ook indien wel zou moeten worden aangenomen dat de functie van manager bedrijfsvoering is vervallen, dan wel in belangrijke mate is gewijzigd, geldt dat Zorgkoepel verplicht was tot herplaatsing van werkneemster in de nieuwe functie manager ondersteunende diensten. Die twee functies

komen immers in grote mate overeen. En voor zover werknemster al niet zonder meer geschikt was voor de nieuwe functie manager ondersteunende diensten, moet ervan worden uitgegaan dat zij daarvoor binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, geschikt te maken was. De conclusie is dan ook dat werknemster aanspraak kan maken op feitelijke tewerkstelling en werkhervatting in de functie van manager ondersteunende diensten. Zorgkoepel heeft verder geen zwaarwegende gronden of argumenten naar voren gebracht op basis waarvan de vordering tot toelating tot die functie zou moeten worden afgewezen. De vordering tot wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:4686

Zaaknummer: 9702520

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: M.M. van Til en G.G. Bosch

Wetsartikelen: 7:669 BW