

RECHTSPRAAK

***Functiewijziging. Belangenafweging. Belang doorvoeren
organisatiewijziging prevaleert boven managementambitie.****Feiten*

Werkgever is een bank. Werkneemster is op 15 januari 2020 bij werkgever in dienst getreden als expert compliance binnen de afdeling Compliance. In juni 2022 heeft werkgever “the Compliance Office” opgericht. Het office is een van de vijf teams geworden van de afdeling Compliance van werkgever. Werkneemster heeft de verantwoordelijkheid voor het officeteam gekregen. Vanaf begin 2023 heeft werkgever met hulp van een extern bureau planmatig gewerkt aan de (her)inrichting van de afdeling Compliance. Werkneemster is hierbij ook betrokken. Op 24 februari 2023 is werkneemster met zwangerschapsverlof gegaan. Als gevolg van de Compliance Maturity Roadmap is op 25 september 2023 aan de ondernemingsraad (hierna: OR) een informatiememorandum gestuurd over de nieuwe inrichting van de afdeling Compliance. Werkneemster heeft in haar e-mail van 28 september 2023, naar aanleiding van het gesprek op 25 september 2023, laten weten dat zij graag in overleg ging over behoud van haar functie. Werkneemster heeft zich op 15 november 2023 ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat er sprake is van situationele arbeidsongeschiktheid en adviseerde mediation. Partijen zijn vervolgens in mediation met elkaar in gesprek gegaan, maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. Werkneemster verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat de functiewijziging onrechtmatig is vanwege het ontbreken van een zwaarwichtig belang.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van een functiewijziging in de functie van werkneemster met ingang van 1 oktober 2023. Voor 1 oktober 2023 rapporteerde werkneemster vanuit haar functie rechtstreeks aan de CCO en was zij de zwaarste vakinhoudelijke professional van haar team die twee of drie teamleden aanstuurde. Na 1 oktober 2023 stuurt een ander als zwaarst inhoudelijke professional de teamleden aan en dient werkneemster aan hem te rapporteren. In de functie na 1 oktober 2023 zit werkneemster dus minder hoog in de lijn van de organisatie en heeft zij geen direct reports meer. Hierdoor is haar functie gewijzigd ten opzichte van die van voor 1 oktober 2023. Dat de managementtaken van werkneemster voor 1 oktober 2023 niet veel van de daadwerkelijke werktijd omvatten, dat het zwaartepunt van de functie lag bij de vakinhoudelijke werkzaamheden waarvoor expertise op het gebied van compliance op het niveau van P4 was vereist, en dat werkneemster geen lid was van het

MT van de afdeling Compliance maakt dit niet anders. De functie is onmiskenbaar gewijzigd vanwege het vervallen van de direct reports en de nieuwe managementlaag tussen de functie van werknemster en die van de CCO. De conclusie is dan ook dat werkgever de functie van werknemster eenzijdig heeft gewijzigd. Werkgever had niet voorzien dat werknemster teleurgesteld zou zijn met de wijziging in haar functie. Werkgever had evenwel voorafgaand aan de wijziging met werknemster hierover in gesprek moeten gaan en had met een duidelijk voorstel moeten komen. Dat heeft werkgever niet gedaan en dat valt werkgever te verwijten. Toen werkgever bekend werd met de teleurstelling van werknemster heeft hij vervolgens wel als goed werkgever gehandeld. Hij is alsnog in gesprek gegaan met werknemster. Ook is gebleken dat werkgever zijn inzet heeft uitgesproken om werknemster te blijven steunen in haar managementambities. Hij heeft haar ook een managementcursus aangeboden. Hij kon werknemster echter geen garantie geven op een managementfunctie bij werkgever in de toekomst. Werknemeester verwachtte wel een duidelijk perspectief van werkgever en een concretere toezegging. Hier is het gesprek tussen partijen dan ook gestrand. Vervolgens zijn partijen een mediationtraject ingegaan. Het is partijen in zeven sessies niet gelukt om afspraken te maken. Wel is het partijen gelukt om afspraken te maken over de insteek van deze procedure. Daarmee heeft werkgever zich zeker wel ingespannen om tot een oplossing te komen en is de eerdere procedurele omissie voldoende hersteld. Werkgever heeft naar het oordeel van de kantonrechter een dusdanig zwaarwegend belang bij het doorvoeren van de organisatiewijziging voor de afdeling Compliance dat de belangen van werknemster daarvoor moeten wijken. Het belang van werknemster bij behoud van haar managementtaken weegt niet op tegen het organisatiebelang van werkgever om de afdeling Compliance op een andere wijze in te richten. Aanvankelijk heeft werkgever niet als goed werkgever gehandeld door de functiewijziging door te voeren zonder voorafgaand overleg met werknemster die afwezig was van de werkvloer vanwege ouderschapsverlof, maar hij heeft dit later ondervangen door met werknemster in gesprek te gaan over mogelijke oplossingen. Werkgever heeft haar ook een managementcursus aangeboden die haar kansen op een managementfunctie elders zou kunnen vergroten. Daarbij weegt voor de kantonrechter ook mee dat de wijziging voor werknemster geen financiële gevolgen heeft en haar werk voor in ieder geval 80% gelijk blijft.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4280

Zaaknummer: 10987181 \ UE VERZ 24-67

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: R.J.H. van den Dungen en mr. I.J. de Laat

Wetsartikelen: 7:613 BW