

RECHTSPRAAK

Toewijzing vordering wedertewerkstelling HR-manager: weigering reflectie op HR-rapport (ter verbetering slagkracht HR-afdeling) onvoldoende grond voor op non-actiefstelling.

Feiten

Kwadrant is een VVT-zorgorganisatie. Werkneemster is sinds 1 januari 2017 in dienst, na een reorganisatie in 2019 als HR-manager. Zij valt rechtstreeks onder de raad van bestuur (RvB), maakt deel uit van het managementteam en stuurt circa 100 medewerkers aan. In het voorjaar van 2025 kondigde Kwadrant een nieuwe reorganisatie aan. De functies van veertien managers zouden vervallen. Daarvoor in de plaats komen zes directeuren. Werkneemster solliciteerde naar de functie van directeur mens & organisatie, maar werd op 10 november 2025 afgewezen. Tegelijkertijd liet de RvB, na een onderzoek door een extern bureau, het rapport 'HR in positie' opstellen. Dit rapport concludeerde dat de HR-afdeling onvoldoende in staat is de organisatie te ondersteunen en dat er onvoldoende verbondenheid binnen de afdeling bestaat. Op 17 en 20 november 2025 vroeg de RvB van werkneemster een persoonlijke reflectie op dit rapport. Werkneemster weigerde dat, omdat zij zich niet veilig voelde gezien de dubbelrol van het externe bureau (zowel opsteller van het rapport als betrokken bij de reorganisatie en de afwijzing voor de directeursfunctie). Zij wilde het rapport eerst met haar eigen team bespreken. De RvB trok hieruit de conclusie dat werkneemster niet kon aanblijven als HR-manager en stuurde aan op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Tijdens de vakantie van werkneemster (5–26 december 2025 in Zuid-Afrika) deelde Kwadrant mee dat het onwenselijk was dat zij haar werkzaamheden zou hervatten vóór een gesprek op 5 januari 2026. Werkneemster is daarmee feitelijk per 29 december 2025 op non-actief gesteld. In het gesprek van 5 januari 2026 bood Kwadrant aan dat werkneemster tot 1 mei 2026 op projectbasis zou werken, zonder hiërarchische positie. Werkneemster wees dit aanbod af. Kwadrant wierf ondertussen een transitieadviseur, die per 10 februari 2026 aan de slag zou gaan met de uitvoering van het rapport. Op 12 januari 2026 informeerde de RvB de HR-afdeling dat werkneemster haar functie alvast had neergelegd en dat haar taken tijdelijk werden herverdeeld. Werkneemster vordert onder meer wedertewerkstelling als HR-manager met alle gebruikelijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden en plaatsing als directeur mens & organisatie per 1 mei 2026.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vordering tot wedertewerkstelling toe, zij het niet onverkort. Uitgangspunt is goed werkgeverschap (art. 7:611 BW): een werkgever moet een werknemer in beginsel in staat stellen de overeengekomen arbeid te verrichten. Afwijking vergt

zwaarwegende redenen. Die zijn hier niet aanwezig. Tot november 2025 zijn er geen gedocumenteerde functioneringsproblemen. Het rapport 'HR in positie' was niet gericht op disfunctioneren van werknemster persoonlijk, maar op de toekomstige slagkracht van de HR-afdeling. De weigering van werknemster om zonder overleg met haar team persoonlijk te reflecteren, is begrijpelijk gelet op de context – zij had zojuist een afwijzing ontvangen voor een hogere functie en het externe bureau speelde een dubbelrol. Deze weigering impliceert niet dat zij afstand nam van de inhoud van het rapport of van haar verantwoordelijkheid daarvoor. Ook de komst van de transitieadviseur rechtvaardigt de op non-actiefstelling niet. Kwadrant heeft onvoldoende onderbouwd waarom gelijktijdige samenwerking feitelijk onmogelijk zou zijn. Het is aan de werkgever om goede werkafspraken te maken en de samenwerking in goede banen te leiden. Dat werknemer geen uitvoering aan het rapport zou willen geven, is niet gebleken. De vordering tot wedertewerkstelling wordt dan ook toegewezen, maar niet zonder enige beperking: de aanwezigheid van de transitieadviseur brengt mee dat werknemster op onderdelen afstemming zal moeten zoeken. Kwadrant wordt veroordeeld werknemster in staat te stellen haar werkzaamheden te hervatten, zo veel mogelijk met de gebruikelijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De vordering tot benoeming als directeur mens & organisatie per 1 mei 2026 wordt afgewezen in dit kort geding. Die vordering leent zich niet voor toewijzing in kort geding en zal worden beoordeeld in de lopende verzoekschriftprocedure (ontbinding/tegenverzoek).

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:475

Zaaknummer: 12055383 \ VV EXPL 26-6

Rechters: M.C. Groenewegen

Advocaten: E.W. Kingma en L. Sandberg

Wetsartikelen: 7:611 BW