

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Elisabeth

Herplaatsingsbeoordelingscommissie handelt niet in strijd met goed werkgeverschap. Geen verplichting onafhankelijk plaatsingsbureau in te schakelen bij promotie.

Werkneemster is op 1 februari 2004 bij Elisabeth in dienst getreden als coördinator (afwisselend op de verzorgingsafdeling en de afdeling Revalidatie). Van 1 juli 2007 tot 1 september 2011 is zij unitleider van de afdeling Revalidatie geweest. Vanaf 1 september 2011 is zij teamleider revalidatie geweest en vanaf begin 2011 teamleider van zowel de afdeling Revalidatie als de afdeling Behandeling. Vanaf 1 september 2013 bestaat de managementstructuur van Elisabeth uit drie lagen: de raad van bestuur, het tactisch management en het operationeel management. Het operationeel management wordt gevormd door teammanagers. Voor het invullen van het operationeel management heeft Elisabeth een plaatsingsprocedure in het leven geroepen. Werkneemster solliciteert voor de functie teammanager geriatrische revalidatiezorg (GRZ). Uiteindelijk wordt werkneemster voor deze functie afgewezen. Tegen dit besluit keert werkneemster zich met de onderhavige vorderingen: tewerkstelling in de functie van teammanager GRZ dan wel het heroverwegen van het besluit op straffe van een dwangsom. Aan haar vorderingen legt zij ten grondslag dat de selectiecommissie niet objectief is geweest en dat op voorhand de selectiecriteria niet duidelijk waren.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof kan ook dit argument van werkneemster niet volgen. Het enkele feit dat werkneemster werd beoordeeld door toekomstige leidinggevende(n), leidt niet zonder meer tot de slotsom dat deze personen niet op objectieve wijze hebben beoordeeld of werkneemster over de benodigde competenties beschikt. Voorts acht het hof voldoende aannemelijk dat de gang van zaken is geweest zoals ter gelegenheid van het pleidooi in hoger beroep door Elisabeth uiteengezet: voor iedere functie van teammanager is een plaatsingscommissie benoemd, bestaande uit tactisch managers en een HR-manager. Iedere plaatsingscommissie heeft de kandidaten beoordeeld voor de functie waarvoor de desbetreffende plaatsingscommissie was aangesteld. Vervolgens heeft iedere plaatsingscommissie het resultaat van die bevindingen medegedeeld aan de andere plaatsingscommissies, die ieder voor zich die bevindingen hebben bekeken en zich daar ieder zelf een oordeel over hebben gevormd. Daarna zijn de resultaten plenair door de plaatsingscommissies besproken. Op een andere dag zijn die resultaten door de HR-managers met de raad van bestuur besproken en toegelicht. Naar het voorlopig oordeel van het hof is deze gang van zaken in dit geval voldoende zorgvuldig geweest. Als onweersproken staat vast

dat in alle opzichten hogere eisen worden gesteld aan de functie van teammanager dan aan de functie van teamleider. Het hof ziet voorshands niet in waarom Elisabeth niet op basis van haar jarenlange ervaring met het functioneren van werkneemster, een inschatting mag maken van haar capaciteiten in relatie tot de functie-eisen. Het enkele feit dat Elisabeth zelf deze beoordeling heeft gemaakt en dat dit niet is gebeurd door een onafhankelijk bureau, betekent niet per definitie dat het gaat om een louter subjectieve mening, nu bij de beoordeling meerdere managers betrokken zijn geweest. In ieder geval is het hof voorlopig van oordeel dat de wijze waarop die beoordeling in dit geval is geschied niet in strijd is met het beginsel van goed werkgeverschap, waarbij een rol speelt dat het niet gaat om een degradatie, maar om een promotie. In zo'n situatie gaat de stelling van werkneemster dat de vraag of zij aan de functie-eisen voldoet uitsluitend door een onafhankelijk bureau dient te worden getest, niet op.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-05-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:1427

Zaaknummer: HD 200.140.068_01

Rechters: M. van Ham, A.J. van de Rakt en M.J.H.A. Venner-Lijten

Advocaten: P.L. Nijmeijer en I.C.M. de Boer

Wetsartikelen: 7:611 BW