

RECHTSPRAAK

werknemer/Shell International Exploration and Production B.V.

Herplaatsingsplicht is een redelijkheidstoets met een zekere beoordelingsruimte werkgever. Bankzitter is h-grond en geen a-grond.

Feiten

De werknemer, geboren in 1955, is van 15 augustus 1975 tot mei 1993 in dienst geweest van Shell Tankers B.V. Die vennootschap behoort tot het Shell-concern (hierna ook: Shell). Volgens de regeling die voor expats geldt, wordt een expat vanuit het land waar hij is gerekruteerd ('Base Country'), uitgezonden en treedt hij in dienst van een Shell-vennootschap in de 'Host Country'. Voor het einde van de uitzendtermijn kan de expat deelnemen aan het systeem 'Managed Open Resourcing' (hierna: MOR). De MOR vindt vier keer per jaar plaats in collectieve interne sollicitatierondes via een online-platform. Op dat platform worden alle interne vacatures binnen het Shell-concern kenbaar gemaakt, met inbegrip van expat-posities. In augustus 2015 is de arbeidsovereenkomst met Shell Gabon geëindigd. Vervolgens is de werknemer teruggekeerd naar zijn Base Country Nederland. Met ingang van 26 augustus 2015 is hij voor onbepaalde tijd in dienst getreden van SIEP. SIEP heeft werknemer tweemaal de functie van 'Maritime Assurance Assessor' (hierna: MAA) te Rotterdam aangeboden. Werknemer heeft deze functie tweemaal afgewezen. In deze procedure verzoekt SIEP ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de voet van artikel 7:669 lid 3 sub h BW, met inachtneming van een termijn van een maand. De werknemer verzet zich tegen de ontbinding en verzoekt, subsidiair, rekening te houden met een opzegtermijn van vier maanden en toekenning van een vergoeding van € 625.067,24 op grond van de binnen het Shell-concern geldende Overtolligheidsregeling 2012-2016 (LOR 2012), althans van € 350.010 op grond van de Overtolligheidsregeling 2016, althans van een transitievergoeding van € 111.908 (alles bruto). De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 december 2016, met toekenning van een transitievergoeding van € 111.908 bruto. Het hof heeft het hoger beroep afgewezen en onder meer overwogen dat herplaatsing niet in de rede lag. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in cassatie.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Bankzitter is h-grond en geen a-grond

Vast staat in dit geding dat bij SIEP geen arbeidsplaatsen zijn vervallen waardoor de werknemer wordt geraakt. De in artikel 7:669 lid 3 sub a BW genoemde omstandigheden doen zich dus in deze zaak niet voor. Voor zover het onderdeel betoogt dat de aangevoerde ontslaggrond verhuult dat in wezen sprake is van een geval als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub a BW, mist het doel, nu het hof, in cassatie onbestreden, heeft vastgesteld dat de werknemer in MOR-rondes naar vijftien functies binnen Shell heeft gesolliciteerd, dat SIEP daarnaast de werknemer nog heeft gewezen op (andere) passende functies bij concernvennootschappen en hij een passende functie heeft geweigerd. Het onderdeel faalt.

Herplaatsingsplicht is een redelijkheidstoets met een zekere beoordelingsruimte werkgever

De tweede klacht van de werknemer behelst een rechtsklacht tegen het oordeel van het hof (r.o. 9) dat de vraag of herplaatsing in de rede ligt (in de zin van art. 7:669 lid 1 BW) een 'individuele redelijkheidstoets' vergt, waarbij rekening wordt gehouden met alle omstandigheden van het geval. Het onderdeel betoogt dat herplaatsing slechts dan 'niet in de rede ligt' in de zin van genoemde bepaling, in gevallen waarin de herplaatsingsvraag in het geheel niet behoeft te worden gesteld, oftewel 'gevallen waarin herplaatsing (in het geheel) "niet logisch" is'. Uit de geschiedenis van de thans in artikel 7:669 lid 1 BW neergelegde herplaatsingsverplichting en de toelichting op de (op art. 7:669 lid 5 BW stoelende) Ontslagregeling blijkt dat met deze regelingen geen breuk is beoogd met het voor de invoering van de Wwz op dit punt geldende recht. In HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:182 (Decor) (r.o. 3.4.7), is ook in die zin beslist. Daarom moet worden aangenomen dat met het gebruik van het begrippenpaar 'niet mogelijk is of niet in de rede ligt' niet is beoogd een resultaatsverplichting van de werkgever tot herplaatsing in het leven te roepen, maar dat het daarbij gaat om hetgeen in de gegeven omstandigheden in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd (vgl. HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220 ([...] & [...]), r.o. 3.5.2). Hieruit volgt dat het bij de beantwoording van de vraag of herplaatsing niet in de rede ligt, niet enkel gaat om omstandigheden die niet-herplaatsing vanzelfsprekend doen zijn, maar dat daarbij ook redelijkheidsargumenten een rol kunnen spelen. Daarmee wordt de werkgever een zekere beoordelingsruimte gelaten. Het onderdeel mist dus doel.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 18-01-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:64

Zaaknummer: 17/06025

Rechters: E.J. Numann, A.H.T. Heisterkamp, M.V. Polak, G. Snijders en C.H. Sieburgh

Advocaten: R.A.A. Duk, F.M. Dekker en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub a BW en 7:669 lid 3 sub h BW