

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft zich voldoende ingespannen om werknemer te herplaatsen door gedurende vijf maanden wekelijks vacatures actief te bespreken, actief met alle HR-collega's te spreken, opvolging te geven aan sollicitaties van werknemer en hem jobcoaching aan te bieden.

Feiten

Werkgeefster houdt zich bezig met het ontwikkelen, fabriceren, verkopen en ondersteunen van microscopen die afbeeldingen produceren in micro-, nano- en picometerschalen. Werknemer is sinds 1 januari 2018 in dienst van werkgeefster als Product Marketing Manager. Eind oktober 2019 heeft werkgeefster de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege ongeschiktheid van werknemer voor zijn functie. De kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake is van een voldragen ontslaggrond, maar de arbeidsovereenkomst is niet ontbonden, omdat werkgeefster (vooralsnog) in haar herplaatsingsverplichting is tekortgeschoten. Op 27 januari 2020 heeft werknemer een eerste gesprek gehad met de HR-generalist en de HR-manager bij werkgeefster. Vanaf begin februari 2020 hebben werknemer en de HR-generalist wekelijks overleg over openstaande vacatures en sollicitaties van werknemer. De HR-generalist heeft opvolging gegeven aan de verschillende sollicitaties van werknemer door nadien per e-mail en/of telefonisch contact te leggen met de bij de vacature betrokken HR-medewerker. Werkgeefster heeft werknemer in maart 2020 de mogelijkheid geboden om gebruik te maken van een jobcoach. Na een eerste gesprek met de jobcoach heeft werknemer laten weten dat hij geen behoefte had aan de begeleiding van een jobcoach. Werknemer heeft eind februari 2020 gesolliciteerd naar de functie van Sales Trainer. Hij is voor deze functie afgewezen. Begin april 2020 heeft hij nog een officiële schriftelijke afwijzing gehad die inhield dat de vacature was ingetrokken vanwege Covid-19. Op 1 april 2020 heeft werknemer gesolliciteerd naar de functie van Regional MarCom Manager EMEA in Duitsland. Na zijn telefonische sollicitatie ontving hij diezelfde dag een afwijzing per e-mail. Dezelfde dag kreeg werknemer ook een bericht dat de vacature was ingetrokken vanwege de vacaturestop in verband met het coronavirus. Per medio mei is de frequentie van de herplaatsingsgesprekken tweewekelijks in plaats van wekelijks geworden. Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen.

Oordeel

Ook voor de onderhavige procedure staat vast dat sprake is van de ontslaggrond ongeschiktheid voor de functie. De kantonrechter is reeds van oordeel dat werkgeefster zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen. Zij heeft gedurende vijf maanden

wekelijks (en vanaf medio mei tweewekelijks) aan werknemer overzichten van vacatures in de door hem aangegeven interessegebieden gezonden, deze actief met hem besproken, binnen de eigen divisie actief met alle HR-collega's gesproken over werknemer, opvolging gegeven aan de sollicitaties van werknemer bij andere groepsvennootschappen en jobcoaching aangeboden. Werkgeefster heeft zich daarmee ook volledig gehouden aan de afspraken over de herplaatsingsinspanningen die zij tijdens het eerste gesprek met werknemer had gemaakt. Werknemer heeft tijdens de zitting niet concreet kunnen maken wat werkgeefster nog meer aan herplaatsing had kunnen doen. In zijn verweer heeft werknemer nog het gevoel geuit dat zijn werkgever hem heeft tegengewerkt bij zijn sollicitatie voor de functie van Sales Trainer en de functie van Regional MarCom Manager EMEA. De kantonrechter ziet in de overgelegde stukken niet terug dat werkgeefster dit zou hebben gedaan. De toevallige samenloop van de inhoudelijke afwijzing van werknemer voor deze functies en de intrekking van deze vacatures wegens Covid-19 maakt dit niet anders. Niet ter discussie staat namelijk dat het concern, net als andere bedrijven, vanwege de gevolgen van de Covid-19-crisis voor de bedrijvigheid wereldwijd, alles on hold heeft gezet. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster met de naleving van de eerder door haar met werknemer over de herplaatsingsinspanningen gemaakte afspraken voldoende proactief heeft gehandeld. Als werknemer het anders had willen zien dan had het op zijn weg gelegen om dit eerder in de wekelijkse gesprekken met werkgeefster aan de orde te stellen. Bovendien is de kantonrechter er niet van overtuigd dat een andere aanpak wel tot zijn herplaatsing had geleid. De kantonrechter ziet geen reële alternatieve aanpak voor de herplaatsing gelet op het functieniveau van werknemer waarbij het gebruikelijk is (en verwacht wordt door een potentiële nieuwe werkgever) dat een werknemer zelf het initiatief neemt om te solliciteren naar een passende functie en niet afwacht tot de afdeling HR met een geschikte vacature komt. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn behoort niet tot de mogelijkheden. Het verzoek wordt daarom ingewilligd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2335

Zaaknummer: 8431024

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: J.N. Bethe en R. Lackner

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671b BW