

## RECHTSPRAAK

***Verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst toegewezen omdat werkgever heeft gehandeld in strijd met herplaatsingsplicht. Onvoldoende onderbouwd dat de beschikbare functie niet passend was voor werknemer.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2000 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Neptune Energy Netherlands B.V. (hierna: Neptune). Gedurende het dienstverband heeft werknemer diverse functies binnen het bedrijf vervuld, waaronder een functie met standplaats Parijs. Op 9 april 2020 is werknemer kenbaar gemaakt dat zijn functie boventallig zou worden. Werknemer heeft toen aangegeven in een andere functie herplaatst te willen worden. Werknemer bleek – na correspondentie met gemachtigden – niet geschikt te zijn voor deze functie. Aan werknemer is toen een voorstel gedaan om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, maar partijen zijn niet tot een vergelijk gekomen. Op 22 juli 2020 heeft Neptune daarom een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. Werknemer heeft in de UWV-procedure verweer gevoerd. Het UWV heeft bij besluit van 15 oktober 2020 aan Neptune toestemming gegeven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Aan werknemer is door Neptune een transitievergoeding van € 91.785 bruto betaald. In deze procedure verzoekt werknemer primair herstel van de arbeidsovereenkomst en subsidiair een billijke vergoeding.

*Oordeel*

Tussen partijen is niet in geschil dat sprake is van een bedrijfseconomische noodzaak, waarbij de voormalige functie van werknemer is komen te vervallen. Het punt dat hen verdeeld houdt, is of Neptune een specifieke andere functie aan werknemer had moeten aanbieden. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet komen vast te staan dat Neptune bewust een gekunstelde argumentatie heeft gecreëerd ter onderbouwing van haar standpunt dat geen sprake is van een passende functie. Sinds 2018 is een organisatorisch veranderproces ingezet. Werknemer stelt dat de door Neptune gewenste capaciteiten niet altijd in de vacaturetekst stonden en wijst op het bestaan van verschillende versies van de functieomschrijving. Neptune heeft daarover verklaard dat de eerste functiebeschrijving een intern document betreft, van welk document werknemer ook erkent dat hij dit van een collega en niet van Neptune zelf heeft ontvangen. De laatste versie, zoals bijgevoegd in de UWV-ontslagaanvraag, is de juiste versie. Het feit dat Neptune ervoor heeft gekozen om een geschiktheidsassessment uit te laten voeren betekent nog niet dat Neptune dat assessment heeft gebruikt in een poging om haar argumentatie

rondom het al dan niet passend zijn van de functie rond te krijgen, zoals werknemer stelt. Hoewel een en ander niet vlekkeloos is verlopen, oordeelt de kantonrechter dat Neptune voldoende heeft onderbouwd dat zij vanaf 2018 een veranderingsproces heeft ingezet waarbij leiderschapskwaliteiten een grotere rol zijn gaan spelen. De kantonrechter is voorts van oordeel dat Neptune bij de vraag naar het passend zijn van de functie te veel de nadruk op die leiderschapskwaliteiten heeft gelegd, en dat zonder voldoende onderbouwing de conclusie is getrokken dat werknemer deze gewenste leiderschapskwaliteiten mist én niet zou kunnen verwerven, al dan niet met daarop gerichte scholing en ondersteuning vanuit Neptune. Tussen partijen is verder namelijk niet in geschil dat werknemer over de vereiste financiële (inhoudelijke) vaardigheden voor de functie beschikt. Daarnaast betwist Neptune ook niet dat de functie een overlap aan taken kent met de huidige functie van werknemer. Al het voorgaande in overweging nemende is de kantonrechter van oordeel dat Neptune de nieuwe functie aan werknemer had moeten aanbieden. Door dat niet te doen heeft Neptune in strijd met haar herplaatsingsplicht gehandeld en heeft zij de arbeidsovereenkomst opgezegd in strijd met artikel 7:669 lid 1 BW. De kantonrechter is tot slot van oordeel dat geen sprake is van zodanige belemmeringen dat een herstel van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk zou zijn. Derhalve zal het verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst worden toegewezen. Als gevolg hiervan is de grond voor de reeds betaalde transitievergoeding komen te vervallen. Werknemer zal de transitievergoeding daarom terug dienen te betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 18-02-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2021:1876

**Zaaknummer:** 8927712 RP VERZ 20-50706

**Rechters:** C.W.D. Bom

**Advocaten:** P. Caris en J.N.A. Dijkman

**Wetsartikelen:** 7:669 BW en 7:671a BW