

RECHTSPRAAK

De kantonrechter wijst het verzoek van werkgever af om de arbeidsovereenkomst met een werknemer, wiens functie wegens een reorganisatie was verhuisd naar Porto, te ontbinden. Herplaatsingsverplichting.

Feiten

Werknemer (met een bipolaire stoornis) is sedert 1 juli 2019 in dienst van Adidas International B.V. (hierna: Adidas) in de functie van coördinator product supply op de afdeling SCM (supply chain management) voor 39 uur per week. Het salaris bedraagt € 3.473,53 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Het betreft een P2-functie. Een P2-functie heeft een functieprofiel met de laagste functiewaardering binnen de kantoorfuncties van Adidas. Adidas heeft op 15 december 2022 besloten om de supply chain teams te centraliseren in Porto (Portugal) en Luzern (Zwitserland). Op 13 december 2022 heeft de Ondernemingsraad een positief advies voor de reorganisatie afgegeven. Werknemer is op 7 maart 2023 door Adidas over de reorganisatie geïnformeerd. Het UWV heeft op 21 november 2023 geweigerd toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen onder meer omdat Adidas onvoldoende heeft onderbouwd welke op de persoon van werknemer gerichte herplaatsingsverplichtingen zijn verricht. De functie van werknemer is op 1 december 2023 verhuisd naar Porto. Op 30 november 2023 en 19 december 2023 hebben (herplaatsings)gesprekken plaatsgevonden, waarna werknemer per 31 januari 2024 is vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Bij brief van 22 januari 2024 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen vanwege negatief en dreigend taalgebruik. Adidas verzoekt primair ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond en subsidiair op de e-, g-, h- of i-grond. Adidas stelt zich op het standpunt dat zij zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen, maar dat dit niet mogelijk is gebleken. Werknemer stelt dat hij de noodzaak van de reorganisatie betwist. Adidas heeft onvoldoende concreet/specifiek gemaakt waarom de bedrijfsverhuizing noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering en heeft onvoldoende herplaatsingsinspanningen gepleegd.

Oordeel

Allereerst oordeelt de kantonrechter (a) dat Adidas ontvankelijk is in haar verzoek, (b) dat er geen sprake is van een opzegverbod, (c) dat Adidas de noodzaak tot reorganisatie voldoende heeft onderbouwd en (d) dat het afspiegelingsbeginsel niet behoeft te worden toegepast. Ten aanzien van de herplaatsingsverplichting oordeelt de kantonrechter dat Adidas onvoldoende inspanningen heeft verricht om werknemer te herplaatsen en dat herplaatsing binnen een

redelijke termijn nog mogelijk is. Adidas dient werknemer in ieder geval een kans te bieden te bewijzen dat hij een functie met zijn diagnose (bipolaire stoornis), met zo nodig hulp en scholing, aankan. Er is geen sprake van een verwijtbaar handelen van werknemer. In deze fase van het traject is de kantonrechter daarom van oordeel dat de genoemde gedragingen (negatief en dreigend taalgebruik) niet gewenst waren, maar op dit moment onvoldoende zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer dient zich er wel terdege van bewust te zijn dat voortzetting van dergelijk gedrag hem in de gevarenzone kan brengen en dat hij tijdig (psychische) hulp moet zoeken als de spanningen weer te hoog oplopen. Maar ook Adidas dient als goed werkgever goed op het gedrag van werknemer te (blijven) letten en zo nodig interne of externe (psychologische) hulp c.q. scholing in te roepen. Ook het beroep op de i-grond slaagt niet. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:2213

Zaaknummer: 10897355 EA VERZ 24-69

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: S. Le Noble en N.A.P.A.C. Coenjaerts

Wetsartikelen: 7:670 BW; 7:671a BW 7:671b BW; 7:686a BW; 7:669 BW