

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft niet aan haar herplaatsingsplicht voldaan. Hof acht het gezien de omvang van het concern (9.000 mensen wereldwijd) niet aannemelijk dat er helemaal geen functies waren of op korte termijn zouden komen die passend waren voor werknemer.

Feiten

Werkgeefster is onderdeel van een groep die wereldwijd diverse vestigingen heeft. Binnen het concern zijn in totaal zo'n 9.000 mensen werkzaam. Bij werkgeefster bestaan drie afdelingen, te weten: Sales, Pricing en Product Management. Op 1 augustus 2021 is werknemer in dienst getreden bij werkgeefster. Laatstelijk vervulde hij de functie van Regional Strategy en Business Leader EMEA. Bij meerdere e-mails aan onder andere de president en vicepresident HR Smart Buildings en medewerkers van HR heeft werknemer kenbaar gemaakt dat hij werd buitengesloten door zijn leidinggevende. Op 17 maart 2023 heeft werkgeefster bij het UWV voor werknemer een ontslagvergunning aangevraagd wegens het besluit om de functie van werknemer te laten vervallen. Het UWV heeft de gevraagde toestemming geweigerd. Per 21 maart 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. In eerste aanleg heeft werkgeefster de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer primair te ontbinden op de a-grond en subsidiair op de g-grond. De kantonrechter heeft in zijn beschikking aangenomen dat sprake is van een a-grond, maar heeft het ontbindingsverzoek afgewezen omdat werkgeefster niet had voldaan aan haar herplaatsingsplicht. Werkgeefster is in hoger beroep gegaan. Het hof moet in onderhavige procedure beoordelen of werkgeefster zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat dit niet het geval is en oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat van de werkgever in het kader van het herplaatsingsvereiste wordt verwacht dat hij actief onderzoekt of herplaatsing in een passende functie binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, mogelijk is. Het herplaatsingsvereiste strekt zich uit over de gehele groep waartoe de werkgever behoort en is dus niet beperkt tot Nederland. Allereerst is niet vast komen te staan dat de leidinggevende van werknemer en de vicepresident binnen hun afdelingen en vervolgens HR daarbuiten hebben gekeken of er alternatieve functies voor werknemer waren. Los daarvan oordeelt het hof dat werkgeefster, indien zij wel actief op zoek zou zijn gegaan naar een andere functie voor werknemer, samen met werknemer in een gesprek had moeten inventariseren wat de wensen en mogelijkheden van werknemer waren. Dit was nodig geweest voor een serieuze poging om werknemer te herplaatsen. Dit heeft zij

niet gedaan. Daarnaast heeft werkgeefster alleen functies genoemd waarvoor werknemer niet geschikt zou zijn en zou werkgeefster afwijzend hebben gereageerd op de door werknemer voorgestelde functies. Het hof acht het gezien de omvang van het concern (9.000 mensen wereldwijd) niet aannemelijk dat er helemaal geen functies waren of op korte termijn zouden komen die passend waren voor werknemer. Dit alles maakt dat werkgeefster volgens het hof niet aan haar herplaatsingsplicht heeft voldaan. Voor zover werkgeefster meent dat het herplaatsingsvereiste niet geldt voor het verzoek om te bepalen dat de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie (g-grond), komt het hof niet aan die beoordeling toe. Aan toewijzing van dat verzoek staat het opzegverbod tijdens ziekte in de weg. Dat er helemaal geen verband zou bestaan tussen de ziekte van werknemer en de verstoorde arbeidsverhouding heeft werkgeefster namelijk onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2351

Zaaknummer: 200.337.131_01

Rechters: A.L. Bervoets, R.R.M. de Moor en C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden

Advocaten: L.E.M. Moll en mr. S. Taskent-Demir

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub b BW, 7:669 lid 3 sub a en g BW, 7:683 lid 5 BW, 7:670 lid 1 BW en 7:671b lid 6 sub a BW