

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek werkgeefster. Werkgeefster heeft niet voldaan aan de herplaatsingsinspanningen.*Feiten*

Werknemer is per 5 maart 2018 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van patentcoördinator. Werkgeefster stelt dat er een vertrouwensbreuk is ontstaan tussen een andere werknemer en werknemer en er daardoor sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Werkgeefster heeft mediation voorgesteld, maar die is niet van de grond gekomen omdat werknemer een klacht heeft ingediend vanwege een gestelde onveilige werkomgeving en angstcultuur. Nadat het onderzoek naar aanleiding van de klacht was afgerond, wilde werkgeefster een vervolg geven aan de mediation, maar dat bleek niet mogelijk omdat de andere werknemer niet in staat was om aan mediation deel te nemen. Hierdoor is een impasse ontstaan. De verstoorde arbeidsverhouding tussen beide werknemers is ernstig en duurzaam en kan niet via mediation worden opgelost. Werkgeefster kiest in dit geval voor de andere werknemer. In deze situatie kan van werkgeefster niet worden verlangd de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te laten duren. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat herplaatsing niet in de rede ligt dan wel niet mogelijk is. Zij heeft werknemer een overzicht van vacatures verstrekt en geconstateerd dat geen van de vacatures passend is. De vacature voor de functie van rubberprocesspecialist is volgens werkgeefster niet passend omdat werknemer niet beschikt over de benodigde opleiding en ervaring voor deze functie. Verder bestaan er volgens werkgeefster op dit moment geen mogelijkheden om werknemer elders binnen de organisatie te herplaatsen. Deze herplaatsingsmogelijkheden zullen volgens werkgeefster ook niet binnen een redelijke termijn ontstaan. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer voert ten eerste aan dat werkgeefster niet heeft aangetoond dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Verder heeft werknemer aangevoerd dat werkgeefster op grond van de Wet bescherming klokkenluiders moet aantonen dat de melding niet heeft geleid tot benadeling van werknemer, wat werkgeefster volgens werknemer niet heeft gedaan. Ten slotte heeft werknemer aangevoerd dat werkgeefster niet aan haar herplaatsingsverplichtingen heeft voldaan, omdat het door werkgeefster gestelde herplaatsingsonderzoek niet heeft plaatsgevonden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft gesteld dat zij een overzicht met vacatures heeft verstrekt aan werknemer. Werkgeefster heeft ter onderbouwing van dat standpunt verwezen naar een vacatureoverzicht. Op dat overzicht zijn acht op dat moment

openstaande vacatures te zien. Werkgeefster heeft aangevoerd dat deze vacatures niet passend zijn. Werknemer heeft aangevoerd dat met hem geen herplaatsingsgesprek is gevoerd, wat werkgeefster niet heeft betwist. Het had naar het oordeel van de kantonrechter wel op de weg van werkgeefster gelegen om een dergelijk gesprek met werknemer te voeren. Met het enkel informeren over vacatures heeft werkgeefster dan ook onvoldoende invulling gegeven aan haar verplichting om in overleg met werknemer te onderzoeken of er, en zo ja welke, mogelijk passende vacatures en herplaatsingsmogelijkheden beschikbaar zijn of komen binnen een redelijke termijn. Werkgeefster heeft verder ook niet gesteld dat zij heeft onderzocht of een van de vacatures door scholing van werknemer passend zou kunnen worden. Dat werknemer - zoals werkgeefster over van de vacature van rubberprocesspecialist heeft gesteld - niet over de benodigde opleiding beschikt - is daarom dan ook niet van doorslaggevend belang. Verder heeft werkgeefster niets gesteld over arbeidsplaatsen die bezet worden door tijdelijke arbeidskrachten of werknemers die met pensioen gaan. Dat herplaatsing niet in de rede ligt, ziet de kantonrechter niet in gelet op de omstandigheid dat de gestelde verstoorde arbeidsverhouding binnen de grote werkgever die werkgeefster is, is beperkt tot een verstoring met één leidinggevende. Dit blijkt al uit het feit dat werknemer gedurende het jaar dat het onderzoek liep, 'gewoon' heeft gewerkt onder een andere leidinggevende. Op grond van het voorgaande is de conclusie dat werkgeefster niet aannemelijk heeft gemaakt dat herplaatsing in een andere functie binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:6863

Zaaknummer: 11612529 \ HA VERZ 25-20

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: F.J. van Wijk en D. Kingma

Wetsartikelen: 7:699 BW