

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door arbeidsongeschikte werknemer ernstig te dwarsbomen bij re-integratie in eigen functie en door passieve opstelling omtrent herplaatsing bij boventalligheid. Stellen dat er geen passende functies zijn, terwijl er vacatures openstaan en werknemer 23 keer (tevergeefs) intern heeft gesolliciteerd, is onvoldoende.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2018 in dienst getreden bij werkgeefster als Head of Global IT Procurement. Omstreeks 2020 is werknemer de functie Category Sourcing Lead EMEA Commercial gaan vervullen, met een salaris van € 14.072,25 bruto per maand. Op 9 juni 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Het UWV heeft in juli 2022 geoordeeld dat werkgeefster niet voldeed aan haar re-integratieverplichtingen. Eind 2022 is er een grote ontslagronde geweest bij werkgeefster, waarbij werknemer boventallig is verklaard. Hij was op dat moment nog ziek. In mei 2023 heeft het UWV werkgeefster een loonsanctie opgelegd wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen, waarna werknemer in september 2023 is gaan re-integreren binnen de afdeling Real Estate. In mei 2024 – een paar weken voor het verstrijken van het derde ziektejaar – is werknemer hersteld verklaard door de bedrijfsarts. Werkgeefster heeft vervolgens bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd op grond van bedrijfseconomische redenen. Op 20 februari 2025 heeft het UWV de ontslagvergunning geweigerd, vanwege (kort gezegd) het onvoldoende verrichten van herplaatsingsinspanningen door werkgeefster. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair wegens bedrijfseconomische omstandigheden en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond)

Tussen partijen is niet in geschil dat de functie van werknemer is vervallen en dat hij een unieke functie had zodat niet afgespiegeld hoeft te worden. Partijen twisten echter over de vraag of werkgeefster zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen in een andere passende functie. Werkgeefster stelt dat zij zich hiertoe heeft ingespannen, maar de kantonrechter volgt werkgeefster hier niet in. Van werkgeefster mag verwacht worden dat zij in een gesprek met werknemer zijn individuele ambities en mogelijkheden in kaart brengt,

hem actief begeleidt, initiërend te werk gaat en waar mogelijk eventuele belemmeringen voor een nieuwe functie wegneemt. Daarvoor moet werkgeefster concrete opleidingsmogelijkheden aanbieden en bij openstaande vacatures bezien in hoeverre problemen met een niet direct aansluitend cv van werknemer opgelost kunnen worden. Daarvan is onvoldoende gebleken. Ook het in zijn algemeenheid stellen dat er voor werknemer geen passende functies zijn, terwijl er wel vacatures open staan en werknemer zo'n 23 keer op vacatures gereageerd heeft, is onvoldoende. De kantonrechter kan niet beoordelen of werknemer daadwerkelijk geschikt is voor de functies waarop hij gesolliciteerd heeft en het had op de weg van werkgeefster gelegen om dat in haar afwijsbrieven nader te motiveren en toe te lichten en dat heeft zij onvoldoende gedaan. Het ontbindingsverzoek gestoeld op de a-grond wordt dan ook afgewezen. De kantonrechter constateert uit de stukken en het verhandelde ter zitting dat de verstandhouding tussen partijen in de afgelopen jaren zodanig verslechterd is dat de arbeidsverhouding duurzaam en onherstelbaar verstoord is. Beide partijen achten een verdere samenwerking niet mogelijk. Herplaatsing ligt, gelet op de verstoring, niet in de rede. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond volgt.

Vergoedingen

Werknemer verzoekt een billijke vergoeding en stelt in dat kader dat werkgeefster er sinds zijn ziekmelding alles aan heeft gedaan om hem buiten de organisatie te houden en uit te sluiten van functies die hij op basis van zijn capaciteiten had kunnen vervullen, waarmee werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter volgt werknemer hierin. Werkgeefster heeft minder dan een maand na de ziekmelding van werknemer een externe medewerker voor onbepaalde tijd aangenomen voor de functie van werknemer, terwijl de bedrijfsarts de verwachting heeft uitgesproken dat werknemer op korte termijn zou kunnen herstellen in zijn eigen functie. De toenmalige leidinggevende heeft in augustus 2021 in een MT-meeting, in het bijzijn van werknemer, aangekondigd dat de rol van werknemer was overgenomen en dat hij niet langer zijn team mocht aansturen en hem vervolgens meermaals verboden om deel te nemen aan vergaderingen. Daarnaast is komen vast te staan dat in e-mails tussen de manager van werknemer en een collega openlijk is gesproken over het opbouwen van een dossier met de intentie om het dienstverband van werknemer te kunnen beëindigen. Dit alles heeft ook tot een loonsanctie van het UWV geleid. Hoewel het opleggen van een loonsanctie door het UWV onvoldoende is om ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever ten aanzien van de re-integratie aan te nemen, moet in dit geval de handelwijze van werkgeefster – mede gelet op de wijze waarop in interne e-mails van werknemer is gesproken en gelet op haar passieve opstelling omtrent de herplaatsing van werknemer, terwijl hij zich gedurende een lange periode heeft ingespannen door op een twintigtal functies te solliciteren – als ernstig verwijtbaar worden beschouwd. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn van zes maanden (zonder aftrek van proceduretijd) en met toekenning van een billijke vergoeding van € 30.000 bruto en de transitievergoeding van € 39.109,75 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-09-2025

Zaaknummer: 11664652