

RECHTSPRAAK

De verplaatsing van circa 90% van de feitelijke werkzaamheden van werkgeefster naar het buitenland rechtvaardigt de op non-actiefstelling van werknemer omdat een structureel takenpakket ontbreekt, ongeacht de door UWV geweigerde ontslagvergunning. Afwijzing van verzoek tot wedertewerkstelling.

Feiten

Werknemer is per 12 mei 2017 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgeefster in de functie van project engineer. Werkgeefster heeft haar onderneming geherstructureerd en daarbij werkzaamheden binnen project engineering naar Slowakije verplaatst. De VAVE-activiteiten, die circa 90% van de feitelijke werkzaamheden van werknemer vormden, zijn verplaatst naar vestigingen in Slowakije, China en/of Polen. Op 7 oktober 2025 heeft werkgeefster bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd voor onder andere werknemer. Het UWV heeft deze vergunning op 13 februari 2026 geweigerd. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst niet opgezegd en heeft evenmin een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter ingediend. Sinds 5 mei 2026 is werknemer vrijgesteld van werk met behoud van loon. Werknemer heeft hiertegen geprotesteerd en om hervatting van zijn werkzaamheden verzocht. Afzonderlijke projectactiviteiten waaraan werknemer deelnam, waren grotendeels afgerond. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling op straffe van een dwangsom, en vergoeding van buitengerechtelijke incassokosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft gelet op de aard van zijn vordering een spoedeisend belang. Op grond van de verplichting van goed werkgeverschap moet een werkgever een werknemer in beginsel gelegenheid bieden de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Werknemer heeft daarbij een zwaarwegend belang. Afwijking vereist een redelijke en zwaarwegende grond. Daartegenover staat de vrijheid van werkgeefster om haar organisatie naar eigen inzicht in te richten. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zo'n grond aanwezig is. Zij heeft werkzaamheden binnen project engineering naar Slowakije verplaatst. Een dergelijke herstructurering is op zichzelf niet strijdig met goed werkgeverschap. Werknemer heeft met zijn verwijzing naar interne correspondentie onvoldoende onderbouwd dat op de Nederlandse locatie nog voldoende werk voor hem beschikbaar is. Werkgeefster heeft dit gemotiveerd weersproken. De VAVE-activiteiten, die circa 90% van zijn feitelijke werkzaamheden vormden voor de herstructurering, zijn verplaatst naar vestigingen in Slowakije, China en/of Polen.

Afzonderlijke projectactiviteiten waaraan hij deelnam, waren kort na zijn vrijstelling grotendeels afgerond. Daardoor kan niet worden vastgesteld dat een volledig en voldoende structureel takenpakket beschikbaar is waarnaar hij kan terugkeren. De contractuele verplichting tot tewerkstelling leidt niet tot een ander oordeel. De zorgvuldigheidsplicht van werkgeefster gaat niet zover dat een herstructurering vanwege één arbeidsovereenkomst zonder meer moet worden tegengehouden of teruggedraaid. De weigering van de ontslagvergunning betekent uitsluitend dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet mag opzeggen. Dat heeft zij ook niet gedaan: het dienstverband en de loonbetaling duren voort. Hoewel de vrijstelling voor werknemer nadelig en mentaal belastend kan zijn, is onvoldoende zeker dat zijn belang in een bodemprocedure zwaarder zal wegen. De wedertewerkstelling en nevenvorderingen worden daarom afgewezen. Wel moet de vrijstelling een doel dienen en ergens toe leiden. Werkgeefster mag werknemer niet onbeperkt in onzekerheid laten en moet vanuit haar zorgvuldigheidsplicht actie ondernemen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 13-10-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:10996

Zaaknummer: 12371958

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: G.F. Stelten en E.S.T.H. Houtakkers

Wetsartikelen: 7:611 BW