

RECHTSPRAAK

Engie Services Nederland N.V./werknemer

Onjuiste toepassing afspiegelingsbeginsel, door in functies te veel differentiatie aan te brengen, ten onrechte leidend tot minder uitwisselbare functies. Onvoldoende herplaatsingsinspanningen. Werkgever dient maatwerk te leveren; een op de persoon van de werknemer afgestemde benadering (zie ook AR 2016-1352).

Werknemer is in dienst van Engie Services Nederland N.V. (hierna: Engie Services) als Uitvoerder. Werknemer wordt gedetacheerd bij Engie Noord, een dochterbedrijf van Engie Services. Engie Services is een technologisch bedrijf. De financiële positie is door de aanhoudend lage olieprijs en de structureel verlaagde gasproductie verslechterd. Op 4 april 2016 heeft Engie Noord 65 werknemers, waaronder werknemer, boventallig verklaard. Van de 65 boventallig verklaarde werknemers hebben 37 werknemers een vertrekregeling geaccepteerd, gaan met pensioen, zijn arbeidsongeschikt of herplaatst. Het UWV heeft de voor werknemer verzochte toestemming de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen geweigerd, onder meer omdat niet aannemelijk is geworden dat Engie Services voldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht. Engie Services verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege bedrijfseconomische redenen (a-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het eerste geschilpunt betreft de toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Engie Services heeft naar het oordeel van de kantonrechter het afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast, meer in het bijzonder door in de bij haar voorkomende functies te veel differentiatie aan te brengen, ten onrechte leidend tot minder uitwisselbare functies. Engie Services heeft niet gesteld dat functies gelijk(soortig) aan die van werknemer binnen Services niet bestaan of alle komen te vervallen. Verder valt niet in te zien dat uitwisselbaarheid van functies gelijk aan die van werknemer tussen de inzetgebieden van Industrie enerzijds en aQuaintance anderzijds uitgesloten is. Een en ander geldt temeer nu van de kant van de betrokken werknemers is gesteld en door Engie Services onvoldoende is weersproken dat met een (zeer) beperkte overdrachtsperiode werknemers binnen Industrie of naar aQuaintance verplaatst kunnen worden. Deze conclusie leidt tot het oordeel dat het ontbindingsverzoek moet worden afgewezen. Het tweede geschilpunt betreft de mate waarin Engie Services zich heeft gekweten van haar inspanningsverplichting tot herplaatsing van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat de werkgever bij de invulling van zijn

voorgeschreven herplaatsingsinspanningen niet kan volstaan met het bekendmaken van vacatures binnen het bedrijf. De werkgever moet de werknemer actief begeleiden, initiërend te werk gaan en waar mogelijk eventueel aanwezige belemmeringen voor een nieuwe functie wegnemen. Daarvoor moet de werkgever concrete opleidingsmogelijkheden aanbieden en bij openstaande vacatures bezien in hoeverre problemen met een niet direct aansluitend cv van de werknemer voor de vacature, kunnen worden opgelost. Daarvoor is het noodzakelijk in gesprek met de betreffende werknemer naar concrete oplossingen te zoeken. In het verlengde van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de werkgever bij de uitvoering van haar inspanningsverplichting in ieder geval gedurende de redelijke termijn maatwerk dient te leveren, wat meebrengt een op de persoon van de desbetreffende werknemer afgestemde benadering. Daarvoor moet de werkgever in directe communicatie met de werknemer onder meer de individuele ambities en mogelijkheden, inclusief aanvullende scholingsmogelijkheden, van de werknemer in kaart brengen. In het licht van voormelde uitgangspunten kunnen de door Engie Services geëntameerde inspanningen de toets der kritiek niet doorstaan. Engie Services heeft (nagenoeg) enkel geopteerd voor een groepsgerichte benadering in welk bestek de werknemers in de gelegenheid zijn gesteld om klassikaal deel te nemen aan de tweedaagse cursus 'weerbaar naar werk' en Engie Services zonder enige op de persoon betrekking hebbende toelichting lijsten heeft verstrekt met vacatures. Van een actieve en initiërende, belemmeringen opheffende, individuele aanpak is geen sprake geweest. Bovendien heeft Engie Services de werknemers bij schrijven van 4 april 2016 laten weten zich slechts tot en met 30 april 2016 te zullen inspannen, hetgeen op gespannen voet staat met de duur van de redelijke termijn van vier maanden en het begintijdstip van de redelijke termijn. Ook de conclusie op dit geschilpunt leidt tot het oordeel dat het ontbindingsverzoek moet worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 21-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:5233

Zaaknummer: 5282786 \ AR VERZ 16-153

Rechters: R.T. Terpstra

Advocaten: M.J. Keuss en W. Smit

Wetsartikelen: 7:66g lid 1 BW, 7:66g lid 3 onderdeel a BW, 7:671b BW, 9 Ontslagregeling en 10 Ontslagregeling