

RECHTSPRAAK

werknemer/Iddex Europe B.V.

Verzoek billijke vergoeding toegewezen vanwege schending herplaatsingsplicht door werkgever. General Manager krijgt een dag nadat zijn leidinggevende ontslag heeft genomen bericht dat zijn functie is vervallen en wordt per direct op non-actief gesteld.

Feiten

Werknemer is op 19 maart 2012 bij Idexx Switzerland AG in dienst getreden. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van VP General Manager Water & SAME. Idexx heeft werknemer op 9 november 2016 meegedeeld dat zijn functie als gevolg van een reorganisatie komt te vervallen. Werknemer is daarbij per direct vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Idexx heeft werknemer op diezelfde dag een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorgelegd. Het UWV heeft bij besluit van 10 februari 2017 aan Idexx de toestemming onthouden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Er is geen sprake geweest van een serieus herplaatsingstraject. Het UWV heeft bij besluit van 30 mei 2017 aan Idexx toestemming verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Daarin stond onder meer dat er geen passende functie voor werknemer beschikbaar was. Idexx heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 augustus 2017. Werknemer stelt dat het ontslag een redelijke grond ontbeert, omdat het UWV Idexx niet-ontvankelijk had dienen te verklaren in haar verzoek. Voorts stelt hij dat het ontslag een redelijke grond ontbeert, omdat geen sprake is van een reorganisatie. Werknemer stelt tevens dat Idexx haar herplaatsingsplicht heeft geschonden door hem niet te plaatsen in de functie, die op dit moment VP-CAG Commercial Europe wordt genoemd. Werknemer vordert een billijke vergoeding van € 928.600 bruto.

Oordeel

Het oordeel van het UWV kan Idexx niet worden aangerekend. Dat Idexx gebruikmaakt van de verkregen ontslagvergunning na een herhaalde aanvraag is dan ook op zichzelf niet te kwalificeren als ernstig verwijtbaar. Dat Idexx reeds voordat zij werknemer boventallig heeft verklaard, de herplaatsingsmogelijkheden heeft onderzocht, is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gebleken. Desgevraagd is namens Idexx immers verklaard dat aanleiding voor het boventallig verklaren van werknemer op 9 november 2016 het vertrek van leidinggevende was. Dat vervolgens in een dag tijd de herplaatsingsmogelijkheden van werknemer zijn onderzocht is onaannemelijk. Dat de functie Head of CEE niet passend zou

zijn geweest voor werknemer is ook onvoldoende duidelijk geworden. De kantonrechter kan zich ook niet aan de indruk onttrekken dat Idexx deze functie heeft laten vervallen in verband met het oordeel van het UWV en dat vervolgens de functie VP Commercial Europe is gecreëerd, waarbij juist het accent werd gelegd op onderdelen waarop de ervaring werknemer tekortschoot. Op belangrijke onderdelen komen de functies immers overeen. In die gegeven omstandigheden is het niet reëel de herplaatsingsinspanningen te beperken tot de functie VP Commercial Europe, waarvan op voorhand duidelijk is dat deze niet passend is, zowel gelet op het salarisoniveau als gelet op de vereiste ervaring. Dit geldt temeer nu ten aanzien van de eerdere functie Head of CEE, mede gelet op de positieve beoordelingen van werknemer, onvoldoende gebleken is dat deze niet passend was voor werknemer, al dan niet met extra scholing. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Vast staat dat werknemer in ieder geval tot september 2016 altijd uitstekend heeft gefunctioneerd en ook Idexx noemt werknemer een 'High Potential'. Eveneens staat vast dat tot 8 november 2016 geen sprake was van enige reorganisatieplannen. In een eventueel reorganisatieplan konden de taken van werknemer, zoals ook leidinggevende heeft genoteerd, worden onderverdeeld, maar dat was met het doel werknemer te laten doorgroeien in een hogere functie. Dat Idexx onder die omstandigheden werknemer een dag na het aangekondigde ontslag van zijn leidinggevende heeft aangezegd dat zijn arbeidsovereenkomst zal komen te eindigen, hem per direct op non-actief heeft gesteld en aanvankelijk slechts vier dagen de tijd heeft gegeven een vaststellingsovereenkomst te tekenen, is een ernstige schending van goed werkgeverschap en valt Idexx zwaar aan te rekenen. Er bestond geen enkele noodzaak, althans Idexx heeft deze niet aangetoond, om per direct het besluit te nemen de functie van werknemer te laten vervallen en evenmin om hem zonder enige aanleiding op non-actief te stellen. Gelet op het voorgaande is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Idexx. Onder die omstandigheden is herstel van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet meer mogelijk. Het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding zal dus worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:310

Zaaknummer: 6167705 / AO VERZ 17-97

Rechters: H.A.M. Röell-Mulder

Advocaten: R.G.F. Lammers en R. el Johari

Wetsartikelen: 278 Rv, 7:682 lid 1 sub b BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 4:6 Awb, 7:653 lid 4 BW en 7:628 lid 1 BW