

RECHTSPRAAK

Shell International Exploration and Production B.V./werknemer

Ontbindingsverzoek Shell van arbeidsovereenkomst expat op e-grond (onvoldoende meewerken aan nieuwe plaatsing), g-grond (arbeidsverhouding verstoord gedurende procedure) dan wel h-grond (geen passende functie) afgewezen.

Feiten

Werknemer is in 1992 in dienst getreden bij Shell. Met ingang van augustus 2013 is werknemer werkzaam geweest in Oman bij Petroleum Development Oman LCC (hierna: PDO) in het kader van een assignment voor de duur van vier jaar, die duurde tot 12 augustus 2017. Internationale uitzending binnen de Shellgroep vindt plaats via de binnen het concern geldende LTIA-regeling, waarbij werknemers vanuit hun 'Base Country' naar een 'Host Country' worden uitgezonden om voor een beperkte periode aldaar werkzaamheden te verrichten om daarna weer terug te gaan naar hun Base Country. Een uitzending is per definitie steeds tijdelijk. Van de expat wordt dan ook mobiliteit verwacht. De interne regels bij terugkeer en eventuele overtolligheid zijn in Nederland vastgelegd in de zogenoemde overtolligheidsregeling 2016-2021 voor Nederlanders met Base Country Nederland (hierna: de LOR'16). Shell verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van de e-/g-/h-grond.

Oordeel

De LOR'16 maakt geen deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Het besluit van werknemer de vaststellingsovereenkomst niet aan te gaan kan hem door Shell dan ook in redelijkheid niet worden verweten. Evenmin kan werknemer in redelijkheid worden verweten dat hij Shell zijn keuze tussen de twee opties versneld vertrek of begeleid zoeken, niet tijdig heeft meegedeeld en dat hij niet heeft gereageerd op e-mails van Shell met het verzoek het proces van de LOR'16 te volgen, gezien de brand in zijn huis en het overlijden van zijn zuster. Overigens heeft Shell hem dat kennelijk eerder ook niet aangerekend. Ook het feit dat werknemer in de periode tussen 13 augustus en 14 september 2017 niet steeds stipt heeft voldaan aan het verzoek van Shell om aan te geven met welke onderdelen uit de vaststellingsovereenkomst hij moeite had en dat hij e-mails naar zijn manager stuurde waarin hij aangaf beschikbaar te zijn voor werk en verzocht om instructies, is onvoldoende om tot het oordeel te komen dat hij verwijtbaar heeft gehandeld. Shell voert subsidiair aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in een verstoorde arbeidsverhouding. Naar het

oordeel van de kantonrechter is hier geen sprake van. Shell heeft zich voor het eerst op de grond beroepen na ontvangst van het verweerschrift. Werknemer heeft verklaard graag in dienst te blijven bij Shell en ziet voldoende mogelijkheden om binnen het Shellconcern verder te gaan. Naar het oordeel van de kantonrechter kan en mag van een grote werkgever als Shell in redelijkheid worden verwacht dat zij, bij een werknemer met een onberispelijke staat van dienst van 25 jaar, argumenten die een werknemer hanteert in een gerechtelijke procedure, naar waarde weet te schatten, en kan enkel op basis van de proceshouding van werknemer niet worden aangenomen dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord. Shell voert ten slotte aan dat sprake is van de h-grond. Naar het oordeel van de kantonrechter is ook hier geen sprake van. Tussen partijen staat vast dat de international assignment van werknemer per 13 augustus 2017 is geëindigd en dat daarom de herplaatsing in een andere passende functie binnen het Shellconcern aan de orde was. Op Shell rust de verplichting te onderzoeken of herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn in een andere functie mogelijk is. Feitelijk heeft Shell werknemer slechts tot 14 september 2017 in de gelegenheid gesteld een nieuwe assignment te zoeken en toen al de conclusie getrokken dat hij niet herplaatsbaar was. Deze termijn van ongeveer een maand na het einde van het assignment in Oman acht de kantonrechter niet redelijk gezien het feit dat werknemer al vanaf 1992 bij Shell in dienst is en Shell, blijkens de LOR'16, bij een werknemer met een dienstverband van die duur zelf uitgaat van een periode van zes maanden betaald zoeken naar een andere functie, na afloop van het assignment. Nu werknemer feitelijk niet in de gelegenheid is gesteld te kunnen solliciteren op al deze banen en er geen omstandigheden aannemelijk zijn geworden op basis waarvan uitgesloten kan worden dat hij in een van deze functies geplaatst had kunnen worden, ziet de kantonrechter geen reden om te oordelen dat ten tijde van indiening van het verzoekschrift herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk was of niet in de rede lag. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Shell zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus niet zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:16388

Zaaknummer: 6509347 RP VERZ 17-50661

Rechters: T.F. Hesselink

Advocaten: mr. dr. J.H. Even en A.C.E.G. Cordesius

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:671b lid 1 sub a BW