

RECHTSPRAAK

werknemer/Taxiwerq Administratieve Diensten B.V.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond voor taxichauffeur, die wegens gezondheidsredenen beperkt inzetbaar is en voor wie hierdoor gedurende twee jaar geen passende functie (meer) beschikbaar is.

Feiten

Werknemer ontvangt sedert 22 juni 2006 een WIA-uitkering, thans als loonaanvullingsuitkering. Als gevolg van rugklachten heeft werknemer een urenbeperking van 20 uur per week. Blokken van twee uur op een dag, gevolgd door een pauze, zijn voor het herstel wenselijk. Op 20 juni 2007 is werknemer in dienst getreden bij de besloten vennootschap X als taxichauffeur. Taxiwerq Administratieve Diensten B.V. (hierna: 'Taxiwerq') houdt zich bezig met het detacheren van gekwalificeerd personeel dat onder de werkingssfeer van de cao Taxi valt. Op 28 december 2012 hebben Taxiwerq en X een overeenkomst gesloten op basis waarvan werknemer ingaande 1 januari 2013 door Taxiwerq bij X wordt uitgezonden voor het verrichten van vaste ochtend- en middagdiensten dagbesteding. In verband hiermee hebben Taxiwerq en werknemer ingaande 1 januari 2013 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten met X als standplaatshouder. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de verzochte ontbinding op de a-grond afgewezen, maar ontbinding op de h-grond toegewezen. In hoger beroep staat de vraag centraal of de arbeidsovereenkomst terecht is ontbonden op de h-grond.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat geen sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen bij X als gevolg van bedrijfseconomische redenen (de a-grond) waardoor werknemer wordt geraakt. De reden van het gewenste ontslag is immers gelegen in de omstandigheid dat werknemer vanwege zijn medische beperkingen beperkt inzetbaar is. Zijn rugklachten maken dat hij maximaal twee blokken van twee uur per dag kan werken. Bij X was werknemer tewerkgesteld in het AWBZ-vervoer, zodat hij in de ochtend twee uur werkzaam kon zijn en in de middag ook twee uur. Vanwege de in 2013 ingezette overheidsbezuinigingen op het AWBZ-vervoer hebben zorginstellingen maatregelen moeten treffen, waardoor minder inkoop van vervoer nodig werd. De werkzaamheden voor het AWBZ-vervoer namen bij X als gevolg van deze maatregelen af. X diende de ritten die overbleven zo efficiënt mogelijk in te richten om het

vervoer rendabel te houden. Zij heeft in overleg met de zorginstellingen meer ritten achter elkaar ingedeeld in plaats van op hetzelfde moment, zodat één chauffeur meerdere ritten kon rijden, in plaats van dat meerdere chauffeurs op hetzelfde moment voor verschillende ritten moesten worden ingezet. Werknemer kon hierdoor vanaf 2015 niet meer voor zijn volledige contracturen worden ingezet, maar die uren dienden wel betaald te worden. Nu X door de beperkte inzetbaarheid van werknemer geen mogelijkheden zag werknemer op ander vervoer te zetten, heeft zij op 22 januari 2016 de inleenovereenkomst met Taxiwerq per 1 maart 2016 opgezegd. Deze *in de persoon van werknemer gelegen redenen* moeten derhalve worden ondergebracht bij een andere grond dan de a-grond. Taxiwerq heeft sinds 1 maart 2016 getracht werknemer te herplaatsen, maar door de beperkte wijze waarop werknemer inzetbaar is, is dit haar ondanks de hierboven gemelde inspanningen niet gelukt. Pas na ruim twee jaar heeft Taxiwerq stappen ondernomen om tot een einde van de arbeidsovereenkomst te komen, terwijl zij al die tijd het loon van werknemer heeft doorbetaald. Doordat Taxiwerq werknemer nergens meer kan plaatsen, kan zij geen invulling meer geven aan de arbeidsovereenkomst en kan van haar in redelijkheid niet meer verlangd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit alles betekent dat aan het vereiste van een redelijke grond voor ontslag in de zin van de h-grond is voldaan.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:6505

Zaaknummer: 200.255.768

Rechters: A.A. van Rossum, I.A. Katz-Soeterboek en C. Hoogland

Advocaten: L. Wimmenhove en L. Sandberg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW en 7:671b BW