

RECHTSPRAAK

InVentiv Projectdetachering B.V./werknemer

***Ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een ‘bankzitter’.
Werknemer had meer bereidheid moeten tonen om zich aan de
veranderde eisen van de markt op het gebied van ‘soft skills’ aan te
passen.***

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2007 als medewerker projectdetachering in dienst van InVentiv. Vanaf mei 2015 heeft werknemer voor InVentiv gewerkt bij Aegon. Gedurende de looptijd van het OA-project is geconcludeerd dat werknemer zich isoleerde en het contact met de andere teamleden meed, maar zich daarop niet werkelijk liet aanspreken. De algemeen directeur van InVentiv heeft hierover met werknemer gesproken. Er werd op gehamerd dat het niet alleen aankomt op de kwantiteit en kwaliteit van de werkzaamheden (daarover waren nooit klachten), maar dat ook collegiale omgang en de samenwerking binnen het team bepalend zijn voor het succes van een project. Op 21 december 2016 is aan werknemer meegedeeld dat het OA-project op 31 december 2016 afliep en dat hij niet op een nieuw project zou worden geplaatst. Vanaf 1 januari 2017 zit werknemer, in afwachting van een opdracht waarop hij kan worden geplaatst, met behoud van loon ‘op de bank’. Op 9 oktober 2018 heeft InVentiv werknemer schriftelijk gewaarschuwd, omdat hij door zijn opstelling de verhoudingen tussen partijen zou dwarsbomen. InVentiv verzoekt de arbeidsovereenkomst te beëindigen primair wegens de h-grond.

Oordeel

Het draait in dit geding om de vraag of in redelijkheid van InVentiv kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren, óók nu hij al 22 maanden niet op een opdracht is geplaatst en met doorbetaling van loon ‘op de bank zit’. De kantonrechter beantwoordt deze vraag ontkennend. De kantonrechter is er niet van overtuigd geraakt dat werknemer de communicatieve en sociale vaardigheden mist die nodig zijn om op projectbasis in het bank- en verzekeringswezen naar behoren te kunnen werken. Ter zitting heeft werknemer er blijk van gegeven tot zakelijke communicatie zeer wel in staat te zijn. Anderzijds is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer ervoor heeft gekozen om zich vooral op zijn eigen belangen te richten en zich onvoldoende gelegen te laten liggen aan wat anderen van hem vroegen. Het heeft er alle schijn van dat werknemer er vooral op uit was om

zo veel mogelijk alleen te werken voordat zijn collega's hun dienst begonnen, en daarna zo snel mogelijk weer te vertrekken. Uit de evaluatie van het OA-project blijkt dat werknemer als rechtlijnig en star is overgekomen, dat hij zich allesbehalve als een teamspeler heeft gemanifesteerd en dat dit de doorslag heeft gegeven bij de beslissing van Aegon om hem niet langer in te zetten. Niet goed voorstelbaar is dat bij InVentiv vooral de wens heeft voorgelegen om van haar vaste personeel af te komen. Als werknemer had kunnen worden geplaatst, zou het feit dat hij een vast dienstverband heeft immers, evenmin als in de voorafgegane jaren, voor InVentiv geen nadeel hebben hoeven zijn. De kantonrechter ziet daarom geen reden om te veronderstellen dat het de vrije keus van InVentiv was om hem op de bank te laten zitten. Daaraan doet het veronderstelde streven van een werkgever om zijn personeelsbestand zo flexibel mogelijk aan de beschikbare arbeid aan te passen, niet af. Onder die veranderde marktomstandigheden lag het, toen het OA-project was afgelopen en hij niet voor een nieuw project bij Aegon was gekozen, op de weg van werknemer om zich er als goed werknemer voor in te spannen dat hij door InVentiv op een opdracht elders kon worden geplaatst. Werknemer heeft aan de bedoelde verplichting niet voldaan. Hij heeft gemeend zich te kunnen blijven voorstaan op enkel de vakinhoudelijke kwaliteit van zijn werk en de verantwoordelijkheid voor zijn inzetbaarheid vooral aan InVentiv als werkgever te kunnen laten. Om zijn plaatsing op een opdracht te bevorderen was het niet voldoende dat hij zich bijschoolde, zoals hij heeft gedaan, maar had hij ook meer bereidheid moeten tonen om zich aan de veranderde eisen van de markt op het gebied van 'soft skills' aan te passen. Inmiddels moet worden geconcludeerd dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord en dat een herstel van het wederzijdse vertrouwen redelijkerwijs niet meer mag worden verwacht. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:6866

Zaaknummer: 7207031 AE VERZ 18-93 LH/1040

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: R.G. Verheij en J.M. Rietveld

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW