

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de h-grond. Belangrijke klant van werkgever – waar werknemer werkzaamheden verrichtte – wil werknemer niet langer toelaten en bij werkgever zijn onvoldoende passende functies voorhanden. Arbeidsovereenkomst is, na tijdsverloop van acht maanden, een ‘lege huls’ geworden.

Feiten

Werknemer, thans 43 jaar oud, is op 2 januari 2014 bij werkgeefster in dienst getreden. Laatstelijk is hij werkzaam in de functie van Logistics Representative tegen een salaris van € 4.791,98 bruto per maand, exclusief emolumenten. Werknemer verricht zijn werkzaamheden bij een klant van werkgeefster (hierna: de klant). In de periode van 5 juni 2019 tot 1 oktober 2019 is werknemer arbeidsongeschikt geweest en heeft hij gewerkt op re-integratiebasis. Per 1 november 2019 is hij vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op de h-grond. Zij voert ter onderbouwing van haar verzoek – kort gezegd – het volgende aan. Op 7 mei 2019 heeft de klant een ‘complaint letter’ gestuurd. In die brief zijn onder meer zorgen geuit over het functioneren en de houding van werknemer. Met werknemer was al enkele malen eerder gesproken over zijn gedrag en functioneren. Uiteindelijk heeft de klant verzocht werknemer definitief niet meer bij haar te werk te stellen. Dit is besproken met werknemer op 1 oktober 2019. Afgesproken is dat zou worden gekeken naar een andere functie voor werknemer, maar tot op heden zijn geen passende functies beschikbaar gebleken. Nu de klant werknemer niet langer toe wil laten en er geen passende functies voorhanden zijn, is volgens werkgeefster sprake van een voldragen h-grond.

*Oordeel**Ontbinding (h-grond)*

De kantonrechter overweegt allereerst dat de omstandigheid dat een klant niet meer met een van haar werknemers wil werken voor rekening en risico van werkgeefster komt. Dat betekent dat werkgeefster gehouden is het loon door te betalen aan werknemer en te onderzoeken of hij elders binnen de organisatie kan worden geplaatst. Het loon van werknemer is inmiddels gedurende acht maanden doorbetaald. Gebleken is dat werkgeefster wereldwijd heeft gezocht naar functies binnen haar concern, maar dat er onvoldoende passende functies voorhanden waren. En als er al een passende vacature voorhanden was, bleken daar vele geschikte (interne) kandidaten voor te zijn en werd een andere persoon aangenomen. Daar komt bij dat werkgeefster tijdens de mondelinge behandeling heeft verklaard dat zij verwacht dat op korte

termijn geen vacatures zullen ontstaan, maar eerder werknemers zullen moeten afvloeien ten gevolge van de coronacrisis. Al deze omstandigheden samengenomen maken dat thans, na een tijdsverloop van (ruim) acht maanden sinds werknemer is vrijgesteld van werk, van werkgeefster niet hoeft te worden verlangd dat zij deze situatie laat voortduren. De arbeidsovereenkomst is een 'lege huls' geworden. Dit is een omstandigheid die een ontbinding op de h-grond rechtvaardigt (zie bijvoorbeeld de conclusie van A-G Langemeijer bij HR 18 januari 2019, AR 2019-0070). Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen, met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn en onder toekenning van de transitievergoeding.

Billijke vergoeding

Werknemer verwijt werkgeefster dat vooral óver hem is gepraat en niet met hem. Dit verwijt is gedeeltelijk terecht. Werkgeefster heeft niet altijd open en transparant gecommuniceerd met werknemer over de klacht. Zo erkent werkgeefster dat zij al vanaf maart 2019 bekend was met onvrede bij de klant over werknemer, maar dat zij hem dat pas op 4 juni 2019 heeft laten weten. Dit kan echter niet als ernstig verwijtbaar gedrag aan de zijde van werkgeefster worden gekwalificeerd. Evenmin is het onbegrijpelijk dat werkgeefster haar relatie met een belangrijke klant goed wilde houden. Voor het toekennen van een billijke vergoeding aan werknemer bestaat dan ook geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-07-2020

Zaaknummer: 8322615 HA VERZ 20-22