

RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer in feite onbemiddelbaar is met bankzitten tot gevolg.
Ontbindingsverzoek op de h-grond wordt toegewezen onder toekenning van de transitievergoeding (€ 13.414,43 bruto).***

Feiten

Werknemer is in 2012 in dienst getreden van werkgever, een one-stop-shop organisatie voor inkoop die haar werknemers detacheert bij opdrachtgevers. Tussen 1 mei 2013-17 juni 2013 was geen sprake van een dienstverband. Werknemer verdiende laatstelijk een brutomaandsalaris van € 3.413,34 exclusief vakantiebijslag. Op 9 november 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende bij werkgever, eveneens lid van het MT van werkgever, waarin is gesproken over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Vanaf 9 november 2022 heeft werkgever geen concrete pogingen meer ondernomen werknemer bij opdrachtgevers te plaatsen. Op 15 november heeft werknemer zich ziek gemeld. Vanaf begin december 2022 hebben partijen vergeefs overleg gevoerd over een beëindigingsregeling. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de restgrond (h-grond) omdat werknemer in feite niet meer bemiddelbaar is.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat sprake is van een opzegverbod, omdat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Desalniettemin is de kantonrechter van oordeel dat het opzegverbod niet in de weg staat aan eventuele ontbinding omdat het opzegverbod geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Het verzoek is immers gebaseerd op de omstandigheid dat werknemer niet bemiddelbaar is. De vraag is vervolgens of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever voldoende aangetoond dat vanaf 2020 bijna alle opdrachten van werknemer vroegtijdig zijn geëindigd, met periodes van zogeheten bankzitten tot gevolg. De opdrachten zijn telkens beëindigd omdat werknemer hoofd- en bijzaken niet goed kon onderscheiden, te veel praatte, niet goed in de groep lag en niet is meegegaan in de professionalisering van de werkzaamheden. Werknemer beschikt immers niet over een afgeronde hbo- en NEVI-opleiding. Begin maart 2022 hebben partijen gesproken over de beperkte detacheringmogelijkheden en de noodzaak extern werk te zoeken. Werknemer begreep dit destijds en werkte mee aan externe plaatsing. Toen ook dat mislukte, heeft werkgever op 9 november de wens tot beëindiging met werknemer gedeeld waarna werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden om te zoeken naar een andere baan. Werkgever

heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de kans op detachering van werknemer niet of nauwelijks meer bestaat zodat voldoende grond staat voor ontbinding op de h-grond. Uit de lijst van afwijzingen en het gebrek aan opdrachten waarvoor werknemer kwalificeert, volgt dat werknemer onbemiddelbaar is. De reden van het ontslag is daarbij gelegen in de persoon van werknemer en niet in de functie. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding (€ 13.414,43 bruto). De kantonrechter ziet geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:10303

Zaaknummer: 10482795 \ EJ VERZ 23-82447

Rechters: G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

Advocaten: A.J.C. Theunissen en A. Hartland

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW