

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is onterecht ontbonden. H-grond niet te gebruiken voor de reparatie van een onvoldragen ontslaggrond. Geen herstel arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Risk Security Holland B.V. (hierna: RISK) is een onderneming die beveiligers levert voor onder meer winkels, horecagelegenheden en evenementen. Risk Security haalt haar opdrachtgevers (onder meer) binnen via aanbestedingen. Werknemer werkt sinds 4 april 2016 als beveiligers bij RISK. Hij voert die werkzaamheden uit bij opdrachtgevers van RISK. RISK heeft de kantonrechter gevraagd de arbeidsovereenkomst op een van de gronden d, g, h of i te ontbinden. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen en de arbeidsovereenkomst op de h-grond ontbonden. Het einde van de arbeidsovereenkomst is bepaald op 1 september 2024. RISK is veroordeeld de transitievergoeding van € 9.458,85 aan werknemer te betalen. De proceskosten zijn gecompenseerd. RISK heeft in hoger beroep een beroep gedaan op de opzeggingsgronden die in artikel 7:671b BW in samenhang met artikel 7:699 BW staan opgenomen onder d, g, h en i.

*Oordeel**Bespreking van de ontslaggronden*

RISK heeft het verzoek allereerst gebaseerd op de d-grond. Daarmee ligt ter beoordeling voor of sprake is van ongeschiktheid van werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, of RISK hem hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. Naar het oordeel van het hof is voldoende gebleken dat in de markt waarin RISK opereert en gelet op de eisen die opdrachtgevers stellen aan het personeel van RISK, werknemer ongeschikt is voor het verrichten van zijn werkzaamheden. Die ongeschiktheid leidt het hof af uit het feit dat sinds 2021 opdrachtgevers waar werknemer zijn werkzaamheden heeft uitgevoerd keer op keer aan RISK hebben laten weten dat zij hem voor die werkzaamheden ongeschikt achten en zij hem niet accepteren als beveiligers. RISK heeft het verzoek voorts gebaseerd op de g-grond maar heeft onvoldoende onderbouwd dat sprake is van een duurzame en ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Het verzoek is daarom ook op deze grond niet toewijsbaar. RISK heeft haar verzoek ook gestoeld op de h-grond. De kantonrechter heeft overwogen dat zij de h-grond vervuld acht omdat RISK geen opdrachtgevers meer heeft die gebruik willen maken van de diensten van werknemer en ook niet te verwachten valt dat nieuwe opdrachtgevers waar werknemer mogelijk terecht zou kunnen zich binnen een

redelijke termijn aandienen. Het hof volgt dit oordeel niet. De reden dat opdrachtgevers geen gebruik meer willen maken van de diensten van werknemer is erin gelegen dat zij vinden dat hij niet functioneert. Het verzoek is op de d-grond niet toewijsbaar omdat RISK werknemer onvoldoende de gelegenheid heeft geboden zich te verbeteren. Het is, zo volgt ook uit de wetsgeschiedenis, niet de bedoeling dat de h-grond wordt gebruikt voor het repareren van een, in dit geval, onvoldragen d-grond. De omstandigheden die ter onderbouwing van de h-grond zijn gesteld hangen volledig samen met de d-grond. Daarop stuit het verzoek op de h-grond af. In het voetspoor daarvan slaagt evenmin het beroep op de i-grond, omdat er slechts sprake is van één onvoldragen grond. Het hof is dus van oordeel dat de kantonrechter het verzoek tot ontbinding had moeten afwijzen.

Herstel arbeidsovereenkomst en billijke vergoeding

RISK heeft aangevoerd dat zij voor haar bedrijfsvoering volledig afhankelijk is van haar opdrachtgevers. Dat is onweersproken, net zoals het feit dat diverse opdrachtgevers kenbaar hebben gemaakt dat zij niet willen dat werknemer als beveiliging komt werken. Het hof heeft ook vastgesteld dat RISK werknemer niet op (andere) evenementen kan inzetten. RISK heeft voldoende duidelijk gemaakt dat zij er alles aan heeft gedaan om werknemer als beveiliging bij een opdrachtgever onder te brengen, maar dat is niet gelukt en dat valt ook in de nabije toekomst niet te verwachten, terwijl haar financiële situatie precair is. Op grond van deze omstandigheden ligt herstel van de arbeidsovereenkomst niet voor de hand. Het hof zal daarom een vergoeding toekennen op grond van artikel 7:683 lid 3 BW. Dat is een billijke vergoeding die dient als een alternatief voor herstel van de arbeidsovereenkomst. Het ligt daarom in de rede dat het hof bij de bepaling van de hoogte van een op de voet van die bepaling toe te kennen billijke vergoeding de gevolgen voor werknemer van het verlies van zijn arbeidsovereenkomst betreft. Naar het oordeel van het hof is slechts in geringe mate sprake van verwijtbaarheid van het handelen van RISK. RISK heeft in verschillende gesprekken gedurende enkele jaren aan werknemer duidelijk proberen te maken dat hij tekortschoot en daardoor steeds minder welkom was bij RISKS opdrachtgevers. Het hof acht een billijke vergoeding van € 5.000 passend. Het hof heeft bij het vaststellen van de vergoeding buiten beschouwing gelaten dat aan werknemer ook een transitievergoeding toekomt en dat RISK het afgelopen jaar het loon van werknemer heeft betaald terwijl zij geen werk voor werknemer had. Dat is nu eenmaal het risico dat RISK als werkgever draagt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:1187

Zaaknummer: 200.346.805

Rechters: R. Verkijk, S.C.P. Giesen en R.J. Dil

Advocaten: S. Bocu en M.J. Folkeringa

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:683 BW