

RECHTSPRAAK

Star OGP Projects B.V./werknemer

***Ontbinding arbeidsovereenkomst 'bankzittende werknemer'.
Werknemer, in dienst van detacheerondernemer, heeft de afgelopen 55 maanden slechts 8 maanden op een project voor werkgever gewerkt en het is bedrijfseconomisch gezien niet verantwoord om deze situatie nog langer te laten voortduren.***

Werknemer is op 2 februari 2007 bij Star in dienst getreden als Project Engineer. In 2010 is hij Project Manager/Project Leider geworden. Star houdt zich bezig met het verlenen van service op het gebied van projectmanagement, consultancy en detachering binnen de 'Oil, Gas, Power (en daaraan gerelateerde) industrieën'. Het UWV heeft geweigerd Star toestemming te verlenen voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen, omdat niet aannemelijk is geworden dat de arbeidsplaats van werknemer komt te vervallen. Star verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

De kantonrechter is van oordeel dat, gezien over een toekomstige periode van ten minste 26 weken, de arbeidsplaats van werknemer noodzakelijkerwijs moet vervallen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering. Tot dit oordeel leidt het feit dat werknemer de afgelopen 55 maanden slechts 8 maanden op een project voor Star heeft gewerkt. Het is bedrijfseconomisch gezien niet verantwoord om deze situatie nog langer te laten voortduren. Het 'bankzitten' (de werknemer is niet op een project geplaatst maar moet wel doorbetaald worden) is weliswaar een risico dat een detacheerondernemer als Star loopt, maar aan dit risico zit wel een grens. Elk andersluidend oordeel zou het onaanvaardbare gevolg hebben dat een niet plaatsbare werknemer tot in lengte van dagen in dienst gehouden moet worden. Waar de hiervoor genoemde grens ligt wordt niet alleen bepaald door te kijken naar de tijd dat iemand 'op de bank zit', ook de overige omstandigheden van het specifieke geval zijn van belang. Tot die overige hiervoor genoemde omstandigheden behoort in dit geval onder andere het feit dat Star werknemer tientallen keren heeft aangeboden bij potentiële opdrachtgevers, dat een consultant van Star een keer met werknemer mee is geweest naar een mogelijke opdrachtgever (om te beoordelen of het eventueel schort aan de manier waarop werknemer zich presenteert) en dat Star met werknemer heeft gesproken over het geschikt maken van zijn CV ten behoeve van het plaatsen daarvan op jobboards. Anders dan werknemer stelt heeft Star zich in de afgelopen jaren dus zich wel degelijk ingespannen om hem aan het werk te helpen.

Niet onvermeld kan blijven dat het werknemer ook zelf de afgelopen jaren niet is gelukt om aan het werk te komen. Naar eigen zeggen is een hem aangeboden baan de afgelopen jaren ongeveer tien keer afgeketst op het feit dat bedrijven afhaken als werknemer tijd vraagt om met Star een terugkeermodel te bespreken, maar als dit waar is, Star zegt hier niet van te weten, is de werkloosheid van werknemer ook enigszins aan hemzelf te wijten. Het te veel willen van Star (een allesomvattende schriftelijke terugkeerregeling op papier waar bijvoorbeeld een e-mail met een terugkeertoezegging volstaat) schrok potentiële werkgevers kennelijk af door de tijd die dit zou kosten. Dit stond aan een nieuwe baan voor werknemer in de weg. De verwachting dat werknemer in de toekomstige periode van 26 weken wel geplaatst zou kunnen worden is niet reëel. Werknemer voert nog aan dat Star gehouden is hem in staat te stellen zijn functioneren te verbeteren, aan de hand van een concreet verbetertraject, bijscholing en begeleiding. Wat dit betreft moet echter bedacht worden dat de vakinhoudelijke kwaliteit van werknemer niet ter discussie staat, er komt 'slechts' geen match tot stand tussen hem en potentiële opdrachtgevers. De door werknemer genoemde vaardigheden 'pro-activiteit, enthousiasme en uitstraling', als het daar aan schort, zijn uiteraard te trainen, maar het is niet primair de verantwoordelijkheid van Star om iets te doen aan de persoonlijke kwaliteiten van werknemer, temeer niet nu nergens uit blijkt dat werknemer open staat voor een dergelijke training. Bij het voorgaande komt dat gelet op de leeftijd van werknemer bij bijscholing de vraag gesteld moet worden of de kosten daarvan nog opwegen tegen het profijt dat Star als werkgever daaruit kan halen. Als het om een opleiding van twee jaar gaat, dit is een optie die ter sprake is geweest, moet tot het oordeel gekomen worden dat de kosten niet meer opwegen tegen de baten. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Star wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-09-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:7424

Zaaknummer: 5309236 VZ VERZ 16-18210

Rechters: L.J. van Die

Advocaten: S.M.B.W. Oosterbeek en M.A.H.H. Ceelen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW en 7:671b BW