

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de h-grond van arbeidsovereenkomst van werknemer die al negen maanden niet te werk kan worden gesteld nadat opdrachtgever niet met hem verder wilde.*Feiten*

Werknemer is per 1 september 2022 in dienst getreden bij werkgeefster. Na indiensttreding is werknemer direct geplaatst bij opdrachtgever, een belangrijke opdrachtgever van werkgeefster. Werknemer heeft tot maart 2025 bij opdrachtgever gewerkt. Sindsdien heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de h-grond, te weten het feit dat zij werknemer sinds maart 2025 niet heeft kunnen plaatsen bij opdrachtgevers. Werknemer voert - samengevat - aan dat hij tot maart 2025 werkzaam was voor opdrachtgever. Deze opdracht is zonder reden geëindigd. Sindsdien heeft werkgeefster niets gedaan om hem opnieuw te plaatsen. Omdat werkgeefster niet voldaan heeft aan haar inspanningsverplichting, dient de verzochte ontbinding te worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat de inspanningen van werkgeefster en werknemer niet geleid hebben tot plaatsing van werknemer bij een volgende opdrachtgever. Omdat werknemer inmiddels meer dan negen maanden op de bank zit, is de conclusie gerechtvaardigd dat de mogelijkheid om werknemer commercieel in te zetten ondermaats is gebleven. Onderwerp van debat tussen partijen is of de ondermaatse inzetbaarheid het gevolg is van gebrek aan inspanningen van werkgeefster of van werknemer zelf. De door werknemer genoemde verwijten kunnen niet tot het oordeel leiden dat de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet worden afgewezen. Voor het verwijt dat het volledig aan werkgeefster te wijten is dat opdrachtgever hem van de opdracht heeft gehaald worden geen aanknopingspunten gevonden in het dossier. Partijen verschillen van mening over de reden van de beëindiging van de opdracht door opdrachtgever, maar de reden van de opzegging door opdrachtgever is niet relevant. Opdrachtgever heeft om hem moverende redenen besloten om de inleenopdracht met werknemer te beëindigen. Werkgeefster kan opdrachtgevers niet dwingen om samen te werken met haar werknemers. Duidelijk is dat werknemer ontevreden was over de wijze waarop werkgeefster hem heeft begeleid gedurende het transitieproces. Tijdens de zitting is namens werkgeefster de gang van zaken na de beëindiging van een opdracht toegelicht. De betrokken werknemer kan inloggen en alle vacatures raadplegen en via het portal op interne opdrachten reageren. Volgens werkgeefster was werknemer te kieskeurig ten aanzien van alternatieve functies, volgens werknemer reageerde werkgeefster

niet of ontoereikend op zijn vragen. Wat de reden ook is, feit is dat er voldoende beschikbare functies waren voor werknemer en dat werkgeefster er niet in is geslaagd om hem opnieuw te plaatsen. Werknemer heeft afschriften van behaalde certificaten van - na het beëindigen van de opdracht door opdrachtgever - gevolgde trainingen overgelegd. Hieruit volgt dat werkgeefster werknemer heeft gefaciliteerd om zijn kennis op peil te houden. Onduidelijk is wat werknemer nog meer had verwacht van werkgeefster als goed werkgever. Dat werkgeefster in een voor werknemer vroeg stadium aanstuurde op een beëindiging van de arbeidsrelatie kan haar niet worden tegengeworpen. Bovendien had werknemer de mogelijkheid om de aangeboden VSO af te wijzen, wat hij heeft gedaan. Anders dan werknemer is de kantonrechter van oordeel dat op werkgeefster geen bijzondere zorgplicht rust omdat hij een kennismigrant uit India is. Werknemer is goed opgeleid en heeft vierentwintig jaar ervaring in de IT-sector en heeft altijd managementposities bekleed. Werknemer heeft er bewust voor gekozen om bij werkgeefster in dienst te treden. Uit het voorgaande volgt dat werkgeefster een redelijke grond heeft om de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten ontbinden. Vast staat dat er sprake is van ondermaatse plaatsing. Werknemer is immers al ten minste negen maanden inactief. Gelet op de zwaarte van de functie en de hoogte van het salaris kan van werkgeefster in redelijkheid niet gevergd worden dit 'papieren dienstverband' langer te laten voortduren. Voor ontbinding is vereist dat herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Nu werknemer al meer dan negen maanden thuis zit terwijl er voldoende passende functies voorhanden waren, valt niet in te zien dat een herplaatsing binnen redelijke termijn zal lukken. De transitievergoeding wordt toegekend. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster. Werkgeefster hoeft geen gelegenheid te krijgen het verzoek in te trekken, omdat aan de ontbinding geen billijke vergoeding wordt verbonden. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6707

Zaaknummer: 11885104 UE VERZ 25-267

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: mr. M.A.C. Keijzer en mr. F.J. Meinardi

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b lid 9 BW