

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op basis van de h-grond voor een ‘bankzitter’ afgewezen omdat er van werkgever meer verwacht had mogen worden om werknemer te herplaatsen.*Feiten*

Werknemer is sinds 4 juni 2018 in dienst bij HCL Technologies B.V. (hierna: ‘HCL’). HCL houdt zich bezig met het leveren van IT-diensten en -oplossingen aan opdrachtgevers in Nederland. Daartoe werken werknemers van HCL op opdrachten bij opdrachtgevers. Vanaf juni 2018 tot en met oktober 2024 is werknemer werkzaam geweest op een Pega-project bij ING Bank. Werknemer heeft sinds 9 oktober 2024 geen opdrachten meer en zit “op de bank”. In september 2024 heeft werknemer de mogelijkheid om een opdracht te verrichten voor een opdrachtgever van HCL in Polen van de hand gewezen omdat hij in aanmerking wilde komen voor een staatsburgerschap en hij daarvoor op de payroll in Nederland moest staan. In deze procedure verzoekt HCL de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege andere omstandigheden (h-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is vanaf oktober 2024 op de spreekwoordelijke bank terecht gekomen. In het midden kan blijven of dit is gebeurd omdat de opdracht wegens reorganisatie eindigde of omdat werknemer zelf zijn vinger heeft opgestoken omdat hij een andere ambitie had. Niet betwist is dat in het bedrijfsreglement van HCL staat dat na 1,5 jaar een recht ontstaat om een andere opdracht te vragen. Verder is onbetwist gesteld dat de opdracht in mei 2025 sowieso zou eindigen. Alhoewel HCL stelt dat zij werknemer na 9 oktober 2024 niet meer heeft kunnen plaatsen bij opdrachtgevers en zij werknemer heeft geholpen bij het vinden van een opdracht, is niet gebleken dat HCL op enigerlei wijze heeft geholpen bij het vinden van een nieuwe opdracht. Ook heeft zij er niet voor gezorgd dat werknemer in aanmerking kwam voor een functie. Met de wijze waarop HCL te werk gaat, bepaalt zij zelf welke werknemers worden voorgedragen aan haar opdrachtgevers. Zij heeft er daarmee direct invloed op of een werknemer überhaupt een kans maakt op een opdracht. Werknemer is nooit op de shortlist geplaatst. Omdat hij nooit is voorgedragen, kan hij ook niet zijn afgewezen. Niet gebleken is dat HCL, hoewel zij meent dat werknemer niet op de shortlist kan worden geplaatst, hem op enigerlei wijze heeft begeleid om ervoor te zorgen dat hij wel in aanmerking komt voor een functie c.q. over de juiste vaardigheden beschikt. De kantonrechter is van oordeel dat HCL zich onvoldoende heeft ingespannen voor herplaatsing. De oorzaak van het niet-plaatsbaar zijn ligt daarmee binnen de risicosfeer van HCL. De conclusie van het vorenstaande is dat de arbeidsovereenkomst niet

zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7210

Zaaknummer: 11884799 \ ME VERZ 25-133 AW/1583

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: mr. M.A.C. Keijzer en mr. J. Zoutberg

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub h BW en 7:671b BW