

RECHTSPRAAK

werknemer/Manpower B.V.

Afwijzing verzoek herstel arbeidsovereenkomst uitzendkracht die weigert de vereiste opleiding voor operators te volgen, waardoor inlener de opdracht heeft beëindigd. Uitzendbureau heeft aan herplaatsingsplicht voldaan.

Werknemer is voor onbepaalde tijd in dienst van Manpower, een uitzendorganisatie. Laatstelijk was hij geplaatst bij Suiker Unie. Hij vervulde de functie van operator. Op enig moment heeft Suiker Unie aan de bij haar werkzaam zijnde operators de eis gesteld dat zij dienen te beschikken over Vapro-certificaat. Manpower heeft werknemer aangeboden het certificaat te behalen. Werknemer heeft geweigerd de aangeboden opleiding te gaan volgen, omdat hij de opleiding niet te combineren vindt met de zorg voor zijn vier kinderen. Suiker Unie heeft de inleenopdracht met Manpower met betrekking tot werknemer per 1 januari 2016 beëindigd. Na verkregen toestemming van het UWV heeft Manpower de arbeidsovereenkomst van werknemer wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Werknemer verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst (art. 7:682 BW). Aan dit verzoek legt hij ten grondslag – kort gezegd – dat de opzegging door Manpower in strijd is met artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW en dat geen sprake is van een situatie waarin ontslag wegens een bedrijfseconomische reden gerechtvaardigd is. In dat kader heeft werknemer aangevoerd dat zijn arbeidsplaats niet is vervallen. Hij kan de arbeidsplaats niet vervullen door een oorzaak die voor rekening van Manpower komt. Manpower heeft werknemer de vereiste opleiding voor operators bij Suiker Unie aangeboden, echter wel onder de voorwaarde dat werknemer de opleidingskosten diende te betalen als hij het Vapro-certificaat niet zou behalen. Dat risico vond hij te groot, zeker gezien de forse studiebelasting van 24 uur per maand. Daarnaast heeft Manpower niet voldaan aan haar inspanningsverplichting werknemer te herplaatsen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsplaats van werknemer bij Suiker Unie is blijvend vervallen. Manpower heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij gedurende de redelijke termijn als bedoeld in artikel 10 Ontslagregeling, zich heeft ingespannen werknemer te herplaatsen. Manpower heeft over deze periode gespreksverslagen overgelegd met daarbij telkens gevoegd een overzicht van functies en waarom deze functies niet passend zijn voor werknemer. Werknemer heeft de gespreksverslagen niet getekend maar daaraan kan geen betekenis worden verleend nu werknemer de inhoud van de verslagen niet concreet heeft betwist. Manpower had bij alle vestigingen in Nederland moeten informeren, aldus werknemer. Manpower heeft te dien aanzien aangevoerd dat werknemer niet verder dan op een afstand van 35 kilometer van Rotterdam wilde werken. In het verslag van het

herplaatsingsgesprek van 11 februari 2016 is dit vastgelegd. Manpower heeft dit nader onderbouwd met een concreet voorbeeld.

Werknemer heeft verder als grond aangevoerd dat de arbeidsplaats niet is komen te vervallen, maar dat hij die arbeidsplaats niet meer heeft kunnen vervullen door een oorzaak die voor rekening van Manpower moet komen. Aangenomen wordt dat onder de in artikel 7:682 lid 1 onderdeel a BW genoemde grond ook artikel 7:669 lid 1 BW begrepen moet worden. Met de stelling dat de ontslaggrond ontstaan is door toedoen van Manpower, beoogt werknemer een verdergaande toets dan die welke gelegen is in de wet en in de Ontslagregeling, namelijk een toetsing aan de redelijkheid en billijkheid. Daarvoor biedt het stelsel weinig ruimte. In ieder geval is de opzegging niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Manpower om – indien werknemer daarom verzocht zou hebben – aan hem een billijke vergoeding toe te kennen. Overigens is de kantonrechter van oordeel dat de oorzaak van het vervallen van de arbeidsplaats aan werknemer zelf is te wijten. Gelet op de overgelegde correspondentie en de summiere betwisting daarvan, komt voldoende vast te staan dat Manpower werknemer tijdig heeft gewaarschuwd voor de gevolgen van het gemis van een Vapro A-diploma en dat aan werknemer scholing is aangeboden. Dat Manpower aan het bekostigen van die opleiding de voorwaarde verbond dat die kosten op werknemer verhaald mogen worden in het geval hij er ‘met zijn pet naar gooit’ is niet onredelijk. Bovendien is gezien de toelichting op artikel 9 van de Ontslagregeling scholing pas een verplichting voor de werkgever als er zicht is op herplaatsing in een passende functie. Kortom, Manpower heeft jegens werknemer gedaan wat van haar verlangd mocht worden. Aan haar kan het ontstaan van de ontslaggrond niet worden toegerekend. Volgt afwijzing van het verzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:8119

Zaaknummer: 5288087 VZ VERZ 16-17488

Rechters: P. Vlaswinkel

Advocaten: B.M. Voogt en J.M.A. Mooij

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW, 7:682 BW, 9 Ontslagregeling en 10 Ontslagregeling