

RECHTSPRAAK

In arbeidsovereenkomst toegezegde opleiding tot operator heeft door corona niet plaatsgevonden. Arbeidsovereenkomst niet verlengd. Werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Verzoek billijke vergoeding afgewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2020 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij Rockwool B.V. in dienst getreden in de functie van 'basisoperator'. In de arbeidsovereenkomst is onder meer het volgende overeengekomen: "Partijen zijn overeengekomen dat het door werknemer te behalen van het diploma Operator A noodzakelijk is voor het adequaat kunnen vervullen van de vakvolwassen functie en eventuele door groei. Werkgever biedt deze opleiding aan werknemer aan (...)". Na indiensttreding van werknemer is de COVID-19-pandemie uitgebroken. Als gevolg hiervan heeft de overheid in maart 2020 diverse maatregelen getroffen. Deze hebben hun weerslag gehad op de mogelijkheid voor Rockwool om cursussen te organiseren. Per brief van 5 januari 2021 heeft Rockwool te kennen gegeven de arbeidsovereenkomst met werknemer niet te zullen verlengen. Aan werknemer is een transitievergoeding betaald ter hoogte van € 1.147 bruto. Werknemer vordert bij beschikking om aan aanvullende billijke vergoeding toe te kennen op grond van artikel 7:673 lid 9 BW.

Oordeel

Werknemer stelt zich op het standpunt dat Rockwool, in weerwil van hetgeen in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, heeft nagelaten om hem de toegezegde opleiding aan te bieden. Het is volgens hem niet redelijk om de gevolgen van de coronacrisis volledig op hem af te wentelen. Bovendien had Rockwool toegezegd de arbeidsovereenkomst met werknemer om te zetten naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en ook dat heeft Rockwool niet gedaan. Als gevolg van deze handelswijze heeft werknemer geen werk meer en ook geen vooruitzicht op een diploma binnen afzienbare tijd. Deze handelswijze acht werknemer van dien aard, dat een billijke vergoeding naast de reeds toegekende transitievergoeding, op zijn plek is. Rockwool heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat vanwege de coronacrisis en het stopzetten van alle fysieke opleidingsmogelijkheden van overheidswege, sinds de indiensttreding van werknemer geen nieuwe opleidingen zijn gestart waarvoor werknemer in aanmerking kwam. Toen werknemer op 1 februari 2020 in dienst trad, met een proeftijd van een maand, is weliswaar gelijktijdig een klas gestart, maar die zat al vol en is bovendien per 16 maart 2020 ook gestaakt omdat fysiek onderwijs niet meer was toegestaan op last van de overheid. Dit is op zichzelf door werknemer niet weersproken. Nadien is de

opleiding niet opnieuw gestart. Tegen deze achtergrond heeft werknemer onvoldoende duidelijk gemaakt welke verwijten Rockwool te maken zijn, laat staan dat deze zo ernstig zouden zijn dat van ernstig verwijtbaar handelen of nagelaten sprake zou zijn. Ook het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst is geen omstandigheid die maakt dat Rockwool ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Rockwool heeft toegelicht dat werknemer de vereiste technische kennis en inzicht ontbeerde voor een goede vervulling van de functie van operator. Dat weerspreekt werknemer niet. Dat een werkgever een intentie uitspreekt om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te willen aangaan bij gebleken geschiktheid, maakt niet dat een werkgever die daar gemotiveerd van afwijkt, schadeplichtig handelt. De slotsom is dat het verzoek van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:5539

Zaaknummer: 9184010/AZ/21-72 12072021

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: C.R.N. de Boer en A.P.J. Cordang

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW