

RECHTSPRAAK

Werknemer werkt onvoldoende mee aan verplichte detachering op grond van de cao SW door geen cv over te leggen om een passende baan te vinden, waardoor werkgeefster gerechtigd was werknemer in functie terug te plaatsen en zijn loongarantie te laten vervallen.*Feiten*

Werkgeefster is een bedrijf dat werkzaam is op het gebied van sociale werkvoorziening en re-integratie. Werknemer is sinds 5 september 1996 in dienst bij werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Sociale Werkvoorziening (cao SW) van toepassing. Werknemer beschikte over een loongarantie op grond van artikel 5.9 van de cao SW. Deze loongarantie hield in dat hij in een functie was geplaatst met een lager loon, maar zijn oude hogere loon heeft behouden. Op 7 april 2020 heeft werkgeefster werknemer meegedeeld dat zijn functie als meewerkend voorman in de schoonmaak komt te vervallen. Werkgeefster heeft vervolgens met werknemer de mogelijkheden bekeken voor een andere functie. Zij zijn samen uitgekomen op de functie van taxichauffeur bij een taxibedrijf. Werkgeefster had het voornemen om werknemer te detacheren bij dit bedrijf. Werknemer is hiermee akkoord gegaan. Voor de functie van taxichauffeur moest werknemer een taxipas behalen en hiervoor een opleiding van circa twee maanden volgen. Werkgeefster heeft de opleidingskosten betaald. Toen werknemer zijn taxipas op 24 maart 2021 had behaald, heeft het taxibedrijf op 24 maart 2021 aan werknemer gevraagd of hij zijn cv wilde opsturen, zodat het taxibedrijf hem aan een baan kon helpen. Werknemer heeft hierop niet gereageerd. Partijen hebben over en weer gecorrespondeerd over de weigering van werknemer een cv aan te leveren. Met ingang van 1 juni 2021 is werknemer teruggeplaatst in de functie van chauffeur met een lager salaris en is de loongarantie komen te vervallen. Op 5 juli 2021 heeft werknemer een cv aangeleverd bij werkgeefster. Werkgeefster heeft op 12 juli 2021 gereageerd dat het cv te summier is om aan derden te verstrekken. Partijen hebben afgesproken het geschil aan de kantonrechter voor te leggen. Werkgeefster heeft verzocht voor recht te verklaren dat werknemer per 1 juni 2021 rechtmatig is ingedeeld in de functie van chauffeur met de daarbij behorende salarisschaal en dat de loongarantie van werknemer per 1 juni 2021 is vervallen. Werknemer heeft verzocht voor recht te verklaren dat hij conform artikel 5.9 lid 3 van de cao SW volledig heeft meegewerkt aan zijn detachering en dat de loongarantie niet is vervallen per 1 juni 2021.

Oordeel

Partijen zijn verdeeld over de vraag of werknemer volledig heeft meegewerkt aan zijn detachering bij het taxibedrijf. Het taxibedrijf heeft werknemer op 24 maart 2021 om zijn cv

gevraagd. Werknemer heeft geweigerd om een cv over te leggen, ook nadat werkgeefster in haar brief van 11 mei 2021, die tevens is gezonden aan zijn gemachtigde, had uitgelegd dat dit tot gevolg zou hebben dat zijn loongarantie zou komen te vervallen. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens nog twee keer in de gelegenheid gesteld om zijn cv over te leggen (uiterlijk op 21 mei 2021 en uiterlijk op 21 juni 2021), maar werknemer heeft van deze mogelijkheden geen gebruik gemaakt. De kantonrechter is van oordeel dat het niet onredelijk is dat het taxibedrijf een cv van werknemer wilde hebben voor het vinden van een passende baan als taxichauffeur, omdat het taxibedrijf op basis van het cv kon beoordelen welke werkervaring werknemer had en welke baan hierbij zou passen. Ook binnen de functie van taxichauffeur zijn immers verschillende soorten banen te vinden. Pas op 5 juli 2021 heeft werknemer een cv overgelegd. Dit cv is echter zo summier dat werkgeefster zich op het standpunt mocht stellen dat zij dit niet hoefde te accepteren. In het cv is bijvoorbeeld niet opgenomen dat werknemer een mbo-opleiding heeft afgerond en dat hij cursussen bij werkgeefster heeft gevolgd. Ook heeft werknemer zijn werkervaring zeer summier omschreven, zonder hierbij te vermelden wat voor soort werkzaamheden hij in die functies gedaan heeft voor werkgeefster. Op basis van dit cv kan een nieuwe werkgever zich geen goed beeld vormen van de werkervaring van werknemer.

Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer naar voren gebracht dat voor hem vaak niet duidelijk is wat de intentie van werkgeefster was en dat hij tijd nodig heeft om iets te laten bezinken. Dat kan zo zijn, maar uit de overgelegde stukken blijkt echter dat werkgeefster veel geduld heeft gehad met werknemer. Niet alleen met betrekking tot het cv, maar ook daarvoor al bij het zoeken naar een geschikte nieuwe functie en gedurende het traject voor het behalen van de taxipas. Werkgeefster heeft werknemer uitgelegd waarom zij een cv verlangde en hem meerdere keren de kans gegeven om zijn cv over te leggen. Hij werd toen al bijgestaan door een gemachtigde. De kantonrechter begrijpt niet waarom werknemer desondanks weigerde om een cv op te stellen en over te leggen en zijn hakken in het zand bleef zetten. Als hij het moeilijk vond om een cv op te stellen dan had hij dat aan kunnen geven en om hulp kunnen vragen, maar dat heeft hij niet gedaan. Hij stelde zich alleen maar op het standpunt dat het te ver ging om een cv op te vragen. Bovendien is het werknemer later wel gelukt om met behulp van de vakbond en twee OR-leden een cv op te stellen. Niet valt in te zien waarom hij deze hulp niet eerder heeft ingeschakeld. Gelet op wat hiervoor is overwogen is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster van werknemer had mogen verlangen dat hij een cv over zou leggen en dat werknemer door dit niet te doen onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn detachering, want als gevolg van het niet overleggen van het cv kon het taxibedrijf niet op zoek gaan naar een passende baan voor werknemer en is de detachering van werknemer bij het taxibedrijf niet doorgegaan. Omdat het volledig meewerken aan detachering op grond van de cao SW een verplichting was voor werknemer om zijn loongarantie te behouden, heeft werkgeefster zich terecht op het standpunt gesteld dat zij werknemer mocht terugplaatsen in de salarisschaal die behoort bij zijn huidige functie van chauffeur en dat de loongarantie is komen te vervallen. De door werkgeefster verzochte verklaringen voor recht worden daarom toegewezen en de verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:2549

Zaaknummer: 9604213 \ VZ VERZ 21-18162

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: W. van Wijngaarden en K.A. Ez-Zaitouni

Wetsartikelen: 7:611 BW