

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond vanwege het herhaaldelijk weigeren van passende werk. ABU cao.*Feiten*

Werknemer is op 21 december 2015 in dienst getreden bij werkgever, een uitzendonderneming. Werknemer heeft zich op 8 februari 2019 ziek gemeld met rugklachten. Partijen zijn vanaf dat moment een re-integratietraject ingegaan. Op 28 september 2020 heeft werkgever het UWV gevraagd een ontslagvergunning af te geven wegens bedrijfseconomische redenen. Deze ontslagvergunning is op 11 januari 2021 verleend door het UWV. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst op 19 januari 2021 opgezegd tegen 1 maart 2021. Werknemer is per 3 februari 2021 hersteld gemeld. Werknemer heeft, stellende dat er sprake is van een opzegverbod gelegen in zijn arbeidsongeschiktheid, verzocht om vernietiging van die opzegging. De kantonrechter is daartoe overgegaan bij beschikking van 25 augustus 2021. Vanaf 20 december 2021 is werknemer gedeeltelijk en vanaf omstreeks 1 februari 2022 volledig gaan werken als logistiek medewerker bij bedrijf 1. Op 19 mei 2022 is de inleenopdracht voor werknemer bij bedrijf 1 geëindigd. Partijen hebben hierna gesproken en gecorrespondeerd over het opnieuw plaatsen van werknemer. Werkgever heeft verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op onder andere de h-grond, dan wel de e-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel**E-grond?*

Werkgever heeft - kort gezegd - aangevoerd dat werknemer na beëindiging van de werkzaamheden bij bedrijf 1 geweigerd heeft andere door werkgever aangeboden werkzaamheden te aanvaarden. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door op drie van de vier aangeboden vacatures in het geheel niet te reageren en door op een van die vacatures slechts te volstaan met enkele algemene vragen zonder nadere actie te ondernemen. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat werknemer gelet op de eerdere procedure om te komen tot opzegging/ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zich gerealiseerd moet hebben dat zijn herplaatsing bij een inlener van groot belang was voor het voortduren van zijn arbeidsovereenkomst bij werkgever. Dat geldt temeer nu werknemer opnieuw enige tijd thuis zat zonder werk. Op grond van het hiervoor aangehaalde artikel 23 van de ABU cao had werknemer ook de verplichting om passend en vervangend werk aan te nemen. Voor hem was voldoende duidelijk dat niet-nakoming van die

verplichting tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen leiden.

Herplaatsing

Voor zover werknemer betoogt dat werkgever niet voldaan heeft aan zijn herplaatsingsplicht overweegt het hof het volgende. Voorop wordt gesteld dat ingevolge artikel 7:669 lid 1 BW bij een ontbinding op de e-grond herplaatsing niet in de rede ligt. Werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de uitzendorganisatie. Hij wordt als uitzendkracht uitgeleend aan opdrachtgevers van werkgever. In deze zaak heeft de inlener bedrijf 1 de inleenovereenkomst ten aanzien van werknemer op of omstreeks 22 mei 2022 beëindigd omdat zij niet tevreden was over werknemer. Voor zover werknemer stelt dat fysieke beperkingen of ziekte aan die beëindiging ten grondslag hebben gelegen, overweegt het hof het volgende. Na werknemers herstelmelding op 1 februari 2022 heeft geen ziekmelding meer plaatsgevonden. Dat sprake is van het eindigen van de opdracht wegens ziekte of fysieke beperkingen is niet aannemelijk geworden en werknemer heeft ook niet aangeboden zijn stellingen te bewijzen, zodat het hof die stellingen passeert. Vervolgens heeft werkgever voldoende moeite gedaan om werknemer te herplaatsen en vacatures aangeboden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:112

Zaaknummer: 200.329.588_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, J.M.H. Schoenmakers en B. Kloppert

Advocaten: J. Nederlof en J.L.R. Kenens

Wetsartikelen: 23 Abu cao en 7:669 BW