

RECHTSPRAAK

## **Xella Cellenbeton Nederland B.V./werknemer**

***Ontbinding arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikte werknemer die praktijkcertificaat niet heeft gehaald (art. 7:685 BW). Ontbinding op lange termijn (1 april 2016), zodat tussenliggende periode voor outplacement kan worden benut.***

Werknemer is sinds 1 januari 2008 in dienst van Xella in de functie van productiemedewerker B. In het kader van het optimaliseren van haar veiligheid heeft Xella in 2011 besloten dat voor de vervulling van alle functies binnen de productieafdeling een VVI-praktijkcertificaat vereist is. Werknemer is vanaf 5 maart 2015 wegens ziekte arbeidsongeschikt. Werknemer heeft (als enige van de daarvoor in aanmerking komende werknemers) het vereiste VVI-praktijkcertificaat (nog) niet behaald. Xella verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verandering in de omstandigheden zonder toekenning van een vergoeding. Ter staving van haar verzoek voert Xella – kort weergegeven – aan dat, ondanks inspanningen daartoe, het werknemer niet gelukt is het vereiste VVI-praktijkcertificaat te behalen. Verder is er geen zicht op noch vertrouwen in het alsnog succesvol afronden van de daartoe bestemde opleiding of cursus. Voorts zijn er geen andere functies binnen Xella voorhanden, nu voor het uitoefenen daarvan eveneens het beschikken over voormeld veiligheidscertificaat vereist is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Xella heeft haar belang bij het behalen van veiligheidscertificaten en -diploma's door haar werknemers in de stukken en ter zitting overtuigend uiteengezet. Vast staat dat werknemer het vereiste VVI-praktijkcertificaat (nog) niet behaald heeft. Er zijn geen medische gegevens in het geding gebracht die de stelling van werknemer ondersteunen dat het (vooralsnog) uitblijven van resultaat van de VVI-opleiding verband houdt met zijn arbeidsongeschiktheid. Gebleken is van gerichte maatregelen van de kant van Xella om medewerkers die moeite hadden met het behalen van het diploma of certificaat, daarin te ondersteunen en te begeleiden. De geboden begeleiding heeft bij werknemer (nog) niet het beoogde resultaat opgeleverd. Niet vastgesteld kan worden of het tot dusver falen van werknemer aan onwil of onvermogen van werknemer te wijten is. Wel is ter zitting de indruk ontstaan dat het aangeboden individuele begeleidingstraject voor werknemer een te abstract en te hoog niveau had. Werknemer kan zich redelijk tot goed mondeling uitdrukken, maar heeft kennelijk moeite met het op schrift vertalen van zijn kennis en inzichten. Niet althans onvoldoende is gebleken dat bij het individuele begeleidingstraject daarvoor voldoende oog geweest is. Daarom is weliswaar de herplaatsing van werknemer in

arbeid bij de eigen werkgever (eerste spoor) na enige maanden van arbeidsongeschiktheid een illusie gebleken (werknemer voldoet niet langer aan de voor vervulling van zijn functie te stellen eisen), maar valt Xella daar wel een zeker verwijt van te maken. Hoewel het tweede spoor (van externe re-integratie) eerder opgestart had kunnen worden van de zijde van Xella – het outplacementtraject bevindt zich nog in een pril stadium en de verrichte inspanningen tweede spoor zijn nog beperkt van omvang –, zijn partijen in de gegeven omstandigheden niet gediend bij een voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is inmiddels vier jaar bezig om het vereiste certificaat te behalen, waar de gemiddelde doorlooptijd één jaar bedraagt. Verder heeft werknemer op geen enkele wijze te kennen gegeven hoe en wanneer het certificaat dan wel behaald zal worden. Gebleken is dat werknemer niet in een andere functie binnen de organisatie geplaatst kan worden nu voor de uitoefening daarvan eveneens voormeld certificaat vereist is. De arbeidsovereenkomst, die een lege huls dreigt te worden, wordt ontbonden. Het opzegverbod staat daaraan niet in de weg. Op grond van de stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gekomen, is gebleken dat werknemer het meest gebaat is bij een (voortzetting van het in gang gezette) outplacementtraject. De kantonrechter zal met inachtneming van een redelijke termijn voor een (verder) outplacementtraject de arbeidsovereenkomst ontbinden per 1 april 2016. Partijen dienen de tussengelegen periode dan te benutten om werknemer van werk naar werk te (laten) begeleiden. Op beide partijen rust een wettelijke inspanningsverplichting (met het UWV als procesbewaker) om deze begeleiding tot een succes te maken.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 07-09-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2015:7625

**Zaaknummer:** 4203888 AZ VERZ 15-119

**Rechters:** H.W.M.A. Staal

**Advocaten:** H. den Besten en M. Bruins

**Wetsartikelen:** 7:685 BW