

RECHTSPRAAK

uitzendkracht/A1 Werkplaats BV

Uitzendbureau is niet in staat om uitzendkracht werkzaamheden in de functie van lasser aan te bieden wegens het ontbreken van de benodigde certificaten. Dit is echter het gevolg van onvoldoende zorg aan de zijde van uitzendbureau als werkgever voor scholing dan wel het op peil houden van de vereiste vaardigheden en bijbehorende certificaten.

Feiten

Tussen A1 werkplan en X geldt een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd. X ontvangt een uurloon van € 13,22. Aan X is bovendien op een projecttoeslag van € 3 bruto per uur toegekend (naast reiskosten). Bij brief van 15 mei 2015 heeft A1 Werkplan aan X medegedeeld dat hij met ingang van 18 mei 2015 niet meer als lasser maar als monteur tewerkgesteld zou worden, waardoor hij een lager salaris zou ontvangen, welke verlaging in drie maanden in drie evenredige stappen zou worden geëffectueerd. Per 13 juli 2015 heeft A1 Werkplan de loonsverlaging toegepast. X vordert onder meer een verklaring boor recht dat A1 Werkplan moet voldoen het overeengekomen loon en de overeengekomen projecttoeslag van € 13,22 respectievelijk € 3 bruto per uur vanaf week 25 van 2015 en de daarop toepasselijke reguliere verhogingen van dat loon respectievelijk die projecttoeslag vanaf 1 januari 2015.

Oordeel

A1 Werkplan is kennelijk niet in staat om X werkzaamheden in de functie van lasser aan te bieden wegens het ontbreken van de benodigde certificaten. Dit is echter het gevolg van onvoldoende zorg aan de zijde van A1 Werkplan als werkgever voor scholing dan wel het op peil houden van de vereiste vaardigheden en bijbehorende certificaten. De stelling van A1 Werkplan dat X zelf de verantwoordelijkheid heeft om eventuele certificaten te behalen en de hiermee gepaard gaande kosten ook zelf dient te dragen, wordt niet gedeeld. Immers blijkt uit artikel 7:611a BW en de daarbij behorende uitleg dat er op de werkgever een scholingsplicht rust die inhoudt dat werkgever de werknemer in staat moet stellen – zowel feitelijk als financieel – om de scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. Kennelijk heeft A1 Werkplan de noodzaak van scholing niet ingezien, mede omdat de inleners op dat moment niet naar de zogenaamde lascertificaten vroegen. Desalniettemin had A1 Werkplan als goed werkgever er zorg voor moeten dragen dat X ook in de toekomst wanneer hij bij andere inleners tewerk zou worden gesteld over de benodigde lascertificaten zou

beschikken. Het verweer van A1 Werkplan dat het behalen van lascertificaten niet als scholing kan worden gekwalificeerd, maar eerder als het afleggen van een proeve van bekwaamheid, kan haar niet baten. Immers stellen de huidige inleners de eis dat een lasser over deze certificaten moet beschikken, waardoor het voor een lasser essentieel is om deze in zijn bezit te hebben teneinde zijn functie te kunnen blijven vervullen. Daarbij komt dat A1 Werkplan onvoldoende onderbouwd heeft weersproken dat X thans nog steeds werkzaamheden als lasser uitvoert, zij het onder een andere functieomschrijving. Gelet op al het voorgaande is de kantonrechter dan ook van oordeel dat A1 Werkplan gehouden is vanaf week 25 van 2015 een bruto uurloon van € 13,22 aan X te betalen.

Projecttoeslag

Voor wat betreft de projecttoeslag heeft A1 Werkplan verklaard dat het afhankelijk van de inlener is of er een projecttoeslag wordt uitbetaald. Vanaf 2009 heeft X slechts over een periode van vier maanden een projecttoeslag ontvangen. Als een inlener geen projecttoeslag wil betalen, heeft A1 Werkplan geen financiële ruimte om dit uit eigen middelen aan X te betalen. X stelt zich op het standpunt dat de projecttoeslag uit artikel 7 van zijn voorlaatste uitzendovereenkomst bij Y B.V. volgt en de cao bovendien bepaalt dat er gelijk beloond dient te worden bij gelijke werkzaamheden. De projecttoeslag maakt deel uit van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden gelet op het bepaalde in de 6 voorgaande uitzendovereenkomsten en gelet op het feit dat ook na het ingaan van de laatste uitzendovereenkomst, op 30 januari 2013, de projecttoeslag is doorbetaald. Dit geldt te meer nu A1 Werkplan in 2015 schriftelijk heeft bevestigd dat het uurloon toen bestond uit € 13,22 bruto + € 3 projecttoeslag, welk bedrag vanaf dat moment zou worden afgebouwd, zulks gelet op het voorgaande ten onrechte. Gezien die gang van zaken hoefde X niet te begrijpen dat hij vanaf 30 januari 2013 geen aanspraak meer op projecttoeslag zou hebben.

Daarmee komt de kantonrechter tot de conclusie dat A1 Werkplan gehouden is een projecttoeslag ad € 3 per uur aan X uit te betalen over alle gewerkte uren vanaf week 25 van 2015.

Omvang werkweek

Voor wat betreft de omvang van het aantal arbeidsuren per week, is vastgesteld dat er tot week 49 van 2015 telkens 38 uur werd gewerkt en twee overuren werden gemaakt en er daarna telkens 40 uur per week werd gewerkt. Dit verschil in arbeidsuren wordt veroorzaakt door de bepalingen ten aanzien van de arbeidsomvang in de op dat moment van toepassing zijnde cao bij de inlener. Zo bepaalt de cao klein metaal dat een werkweek 38 uren telt, terwijl de NBBU-cao uitgaat van een 40-urige werkweek. Bij de loonberekening zal daarom telkens moeten worden gekeken welke cao in de betreffende week van toepassing was.

Loonberekening

Gelet op al het voorgaande wordt X in de gelegenheid gesteld om een nieuwe loonberekening te maken. A1 Werkplan zal vervolgens in de gelegenheid worden gesteld om middels

antwoordakte te reageren op (enkel) de nieuwe loonberekening. Het is partijen niet toegestaan nieuwe stellingen te betrekken in de te nemen aktes noch om het oordeel dat is verrat in dit vonnis ter discussie te stellen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:8683

Zaaknummer: 5863946 \ CV EXPL 17-3005

Rechters: J. de Schreurs-van Langemheen

Advocaten: A.J.L.L. Pfeil en DAS Rechtsbijstand

Wetsartikelen: 7:611a BW