

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst uitzendwerknemer ontbonden vanwege verwijtbaar handelen. Werknemer heeft onvoldoende meegewerkt aan herplaatsing, door passende vacatures en opleiding tot vorkheftruckchauffeur te weigeren en aan te geven niet langer logistiek werk te willen verrichten.

Feiten

Werknemer is in dienst van Eurojob B.V. (een uitzendwerkgever) als productie- en/of logistiek medewerker, per november 2016 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft zich op 8 februari 2019 ziek gemeld met rugklachten. Vanaf 20 december 2021 is werknemer gedeeltelijk en vanaf 1 februari 2022 volledig gaan werken als logistiek medewerker bij een klant in Tilburg. Op 19 mei 2022 is de inleenopdracht voor werknemer geëindigd; sindsdien heeft hij niet meer gewerkt. Tussen partijen is vervolgens gecorrespondeerd over het opnieuw plaatsen van werknemer. Eurojob heeft in dat kader een drietal vacatures aan werknemer voorgelegd. Werknemer heeft daarop aangegeven geen logistiek werk te zoeken, maar liever een ICT-functie te verrichten. Eurojob heeft werknemer aangeboden een cursus voor vorkheftruckchauffeur te volgen, waarop werknemer heeft aangegeven niet geïnteresseerd te zijn in een dergelijke cursus en op zoek te zijn naar een IT-opleiding. Daarop heeft Eurojob werknemer een training op het gebied van ICT aangeboden. Werknemer heeft van dat aanbod gebruikgemaakt. Nu werknemer heeft aangegeven geen logistieke functie te willen verrichten, en Eurojobs opdrachten daar voor het grootste deel uit bestaan, heeft Eurojob in september 2022 aangegeven dat het moeilijk is een nieuwe opdracht voor werknemer te vinden. Aan werknemer is toen een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Eurojob heeft op 25 oktober 2022 toestemming gevraagd aan het UWV om de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Het UWV heeft deze toestemming geweigerd. Eurojob verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op primair de a-grond, subsidiair de h-grond en meer subsidiair de e-grond. Eurojob heeft ter onderbouwing van de e-grond aangevoerd dat werknemer in het kader van zijn herplaatsingsinspanningen verwijtbaar heeft gehandeld. Hij heeft volgens Eurojob zonder deugdelijke grond onvoldoende meegewerkt aan zijn herplaatsing, een opleiding tot vorkheftruckchauffeur geweigerd en aangegeven geen logistieke werkzaamheden meer te willen verrichten.

Oordeel

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek op de a- en de h-grond af. Eurojob heeft ten

aanzien van de a-grond het afspiegelingsbeginsel niet (juist) toegepast en zodoende is niet gebleken dat werknemer bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel in aanmerking komt voor ontslag. De h-grond is – kort gezegd – door Eurojob ingezet ter reparatie van de a-grond en daarvoor is de h-grond niet bedoeld. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek op de e-grond toe en overweegt daartoe als volgt. Eurojob heeft voldaan aan haar inspanningsverplichting werknemer te herplaatsen. Werknemer is aangenomen als logistiek medewerker. Eurojob heeft zich in ieder geval vanaf omstreeks begin juni 2022 tot 26 september 2022 ingespannen om passend werk voor werknemer te vinden, terwijl zij op grond van artikel 10 lid 1 van de Ontslagregeling slechts gehouden was dit gedurende twee maanden te doen. In die periode heeft Eurojob in ieder geval drie passende vacatures aangeboden. Ook heeft zij werknemer een opleiding tot vorkheftruckchauffeur aangeboden. Werknemer heeft deze vacatures en opleiding zonder deugdelijke grond geweigerd; hij vond de reisafstand tussen Tilburg en Den Bosch te groot gezien de te lage reiskostenvergoeding en/of heeft aangegeven (liever) ICT-werk te willen doen. Hoewel werknemer ter zitting heeft aangevoerd ook best logistiek werk te willen doen, heeft hij dit voorafgaand aan de procedure niet als zodanig met zijn werkgever gecommuniceerd. Hij heeft in het herplaatsingstraject meerdere keren aangegeven dat hij niet meer ervaring wilde opdoen in het logistieke werkveld, hij van zijn werkgever verwachtte dat die voor hem iets zou zoeken in de ICT en niet geprotesteerd toen zijn werkgever aangaf dat hij begreep dat werknemer niet meer in de logistiek werkzaam wilde zijn. Ook heeft hij de daad bij het woord gevoegd door passende functies in de logistiek en een logistieke opleiding te weigeren. Pas in het kader van de ontslagprocedure heeft werknemer aangegeven arbeidsongeschikt te zijn en daarom bepaalde aanbiedingen te hebben geweigerd. Hij heeft echter nagelaten om daarover eerder in gesprek te gaan met Eurojob. Werknemer heeft ervan doordrongen moeten zijn dat het voortbestaan van zijn arbeidsovereenkomst afhing van zijn bereidheid om passende arbeid te aanvaarden. Uit een e-mailbericht van 26 september 2022 blijkt dat hem is voorgehouden dat Eurojob zou overgaan tot een ontslagaanvraag als hij de vaststellingsovereenkomst niet zou tekenen, wat ter zitting ook is bevestigd door werknemer. Ook die boodschap heeft hem niet doen terugkomen op zijn standpunt niet in de logistiek te willen werken of de opleiding tot vorkheftruckchauffeur niet te willen volgen. Dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn herplaatsing valt hem dan ook te verwijten, zodanig dat van Eurojob in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van de transitievergoeding, volgt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:3679

Zaaknummer: 10345804 AZ VERZ 23-8 (E)

Rechters: P.J.M. Rouwen

Advocaten: J.L.R. Kenens, M.E.C. Koot en J. Nederlof

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub a BW, 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub h BW en 7:671b BW