

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt doorbetaling van loon en betaling van de transitievergoeding. Kantonrechter wijst verzoeken af, nu werknemer passende functies heeft geweigerd.*Feiten*

Met ingang van 2 mei 2022 is tussen Randstad B.V. en werknemer een uitzendovereenkomst met uitzendbeding (Fase A) tot stand gekomen. Die overeenkomst is aansluitend omgezet in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (een fase B-contract) van 8 januari 2024 tot en met 7 juli 2024. De arbeidsovereenkomst is daarna niet door Randstad verlengd. Werknemer stelt dat Randstad ten onrechte eind april 2024 de loonbetaling aan hem heeft stopgezet. Volgens werknemer heeft er geen herplaatsingsgesprek plaatsgevonden toen het werk bij Nefit (de laatste inlener) eindigde. Volgens Randstad deed zich een situatie voor als bedoeld in artikel 23 lid 5 van de ABU-cao ("Passende arbeid na wegvallen uitzendarbeid") en mocht zij daarom de loonbetaling aan werknemer stopzetten. Randstad voert aan dat zij aan werknemer passend werk heeft aangeboden maar dat werknemer dat werk niet geaccepteerd heeft. Werknemer verzoekt de kantonrechter Randstad te veroordelen om aan hem de transitievergoeding, het salaris over week 16 tot en met week 27 van 2024 en de niet genoten vakantie-uren te betalen. Randstad verzet zich tegen toewijzing van het verzoek.

Oordeel

Voor de beoordeling van het verzoek is van belang wat de betekenis is van artikel 23 van de cao. Die bepaling gaat over de situatie dat tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst tussentijds het werk bij een inlener wegvalt en door de uitzendonderneming ander werk moet worden aangeboden. Volgens vaste rechtspraak geldt voor de uitleg van een cao de zogenoemde cao-norm. De kantonrechter gaat ervan uit dat er, in ieder geval op 15 april 2024, een herplaatsingsgesprek heeft plaatsgehad. Werknemer heeft vervolgens verschillende verklaringen gegeven over het aangeboden werk bij Accell en over het al dan niet accepteren daarvan (dat afhing van de beschikbaarheid van dagdiensten). Volgens Randstad stond toen echter al vast dat werknemer kon werken in dagdienst, zoals hij wenste. Er zijn bovendien geen stukken overgelegd waaruit blijkt dat er geen dagdiensten beschikbaar waren bij Accell. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat er na afloop van het werk bij Nefit, bij Accell een passende functie voor werknemer beschikbaar was en werknemer dat aanbod niet geaccepteerd heeft. Daarnaast heeft Randstad nog een andere passende vacature aan werknemer voorgelegd, namelijk de vacature bij Arcelor. Ook deze functie heeft werknemer geweigerd. Het beëindigen van de loondoorbetaling is daarom gerechtvaardigd. Werknemer stelt voorts dat hij door Randstad onder druk is gezet om verlof op te nemen in week 16 en 17

van 2024. Hij zou daarom nog recht hebben op uitbetaling van verlofuren. De kantonrechter wijst dat verzoek af. Randstad heeft namelijk betwist dat zij werknemer onder druk heeft gezet om verlofuren op te nemen, en hierop heeft werknemer nagelaten toe te lichten welke feiten en omstandigheden zich hebben voorgedaan waaruit kan worden afgeleid dat hij onder druk is gezet. Tot slot wordt de verzochte transitievergoeding afgewezen. In deze situatie tussen Randstad en werknemer is de arbeidsovereenkomst namelijk na een einde van rechtswege op initiatief van werknemer niet aansluitend voortgezet omdat werknemer geen passend werk heeft geaccepteerd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:5804

Zaaknummer: 11227359

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: S.I. Schinkel en mr. L. Guinee-Stehouwer

Wetsartikelen: