



Aantal uren van belang bij bepaling passende arbeid

Een uitzendkracht krijgt na het einde van een lange opdracht ander werk aangeboden voor steeds een paar uur in plaats van 40 per week. Ongeacht het vergelijkbare functieniveau is er geen sprake van passend werk.

'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl

De feiten

Na een opdracht van vier jaar leidt teruggang in opdrachten ertoe dat een vervoersbedrijf geen behoefte meer heeft aan haar uitzendchauffeur en daarom de opdracht beëindigt. De chauffeur heeft een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd en moet door het uitzendbureau worden herplaatst in passende werkzaamheden. De chauffeur krijgt diverse korte opdrachten voor minder uren aangeboden. Een deel van de werkzaamheden is naar zijn oordeel fysiek te zwaar en daarnaast gaat hij enorm in inkomen achteruit door het geringe aantal uren dat hij wordt ingezet. Werkte hij voorheen gemiddeld 40 uur per week, werden er dat nadien veel minder. De chauffeur heeft een pittige loonvordering voor het verschil in loon bij de rechter neergelegd. Het uitzendbureau stelde dat er geen sprake was van het eindigen van de opdracht en de daarmee samenhangende herplaatsingsverplichtingen, omdat de chauffeur direct aansluitend weer werkzaamheden kreeg aangeboden. Na een moeilijk jaar werd hij overigens weer teruggevraagd bij de eerste opdrachtgever.

De beslissing

De rechter heeft in eerste instantie vastgesteld dat er wel degelijk op verzoek van de opdrachtgever een einde is gekomen aan de lange uitzending. De herplaatsingsverplichting uit de ABU CAO is dan ook in volle omvang van toepassing. Bij het bepalen wat een passende vervangende opdracht is wordt een aantal zaken meegewogen. Naast de aard van de werkzaamheden – zelfde functieniveau of maximaal twee functieniveaus hoger of lager – verwijst de cao ook expliciet naar de omvang in uren. In de uitzendovereenkomst was geen

urenomvang per week vastgelegd. Daarom sloot de rechter aan bij het gemiddeld aantal uren tijdens deze opdracht. De aangeboden werkzaamheden voldeden niet aan de criteria en waren derhalve niet passend. De chauffeur behield daarom zijn recht op doorbetaling van het terugvalloon. Het feit dat de chauffeur bepaalde werkzaamheden heeft geweigerd omdat die fysiek te zwaar waren kwam hem op een loonstop te staan. Onterecht oordeelde de rechter. Het uitzendbureau had de arbo-arts moeten laten oordelen over deze argumenten. De werknemer ontving alsnog het terugvalloon.

COMMENTAAR

Er zijn rechters die andere uitspraken hebben gedaan in soortgelijke situaties. Ook de inspanningen van het uitzendbureau worden betrokken bij de oordeelsvorming. Het uitzendbureau in kwestie heeft zich waarschijnlijk te formeel opgesteld. Meer aandacht voor de fysieke problemen van de werknemer zou mogelijk al hebben geholpen. Het uitzendbureau heeft de sympathie van de rechter in elk geval verspeeld met de loonstop die een aantal malen is opgelegd. Herplaatsing na langdurige opdrachten is altijd lastig en het kan geen kwaad om daar de grootste zorgvuldigheid te betrachten. Het is van belang om alle mogelijke plaatsingen en bovendien alle aangeboden (en eventueel geweigerde) opdrachten schriftelijk vast te leggen. Deze dossieropbouw kan waardevol zijn in een juridische procedure, bijvoorbeeld bij ontslag. Zo ver kwam deze situatie niet, omdat de uitzendkracht weer bij de eerste opdrachtgever aan het werk kon.

Kantonrechter 's-Hertogenbosch 7 april 2011, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2011, nummer 140. X