

RECHTSPRAAK

bewindvoerder werknemer/UW Holding BV

Ontslag op staande voet Wsw-werknemer wegens herhaald gebruik grove scheldwoorden niet rechtsgeldig. Beperkingen in het sociaal functioneren zijn indicatief geweest voor Wsw-indicatie

In 2002 is werknemer in dienst getreden van UW als algemeen medewerker. Werknemer heeft een verstandelijke beperking in combinatie met een forse gedragsstoornis. Er is een Wsw-indicatie afgegeven en hij is onder bewind gesteld. Werknemer is diverse keren aangesproken op zijn gedrag en het gebruik van grove scheldwoorden. Hij heeft hiervoor diverse waarschuwingen gekregen. Nadat werknemer heeft geweigerd de hem opgedragen werkzaamheden uit te voeren en hij zijn leidinggevende heeft uitgescholden, is hij op 19 september 2011 op staande voet ontslagen. Werknemer stelt dat geen sprake is van een dringende reden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Blijkens de overgelegde ‘Indicatie Wet sociale werkvoorziening Rapportage’ is het verbale gedrag van werknemer een aandachtspunt in de begeleiding. Als de spanning te hoog wordt, gaat werknemer schelden en voor collega’s kwetsende ‘ziektewoorden’ gebruiken. Geconcludeerd wordt dat het gedrag van werknemer op 13 en 16 september 2011 in een zeker – aan UW bekend – patroon past en samenhangt met de beperkingen in het sociaal functioneren van werknemer die indicatief zijn geweest voor de Wsw-indicatie. Dit betekent niet dat er van een dringende reden geen sprake kan zijn. In dit geval is van belang dat, hoewel de leidinggevende zich fysiek bedreigd voelde, er van fysiek geweld geen sprake is geweest en dat werknemer in het verleden ook nooit fysiek geweld heeft gebruikt. Ook heeft werknemer zijn excuses aangeboden. In het onderhavige geval is geen sprake van een dringende reden. Evenmin maakt de korte tijd die gelegen is tussen 13 en 16 september 2011 dat de handelwijze van werknemer als dringende reden aangemerkt kan worden. Hoewel UW er zich terecht aan stoort dat werknemer zich na 13 september 2011 weer binnen drie dagen schuldig maakt aan het gedrag waarvoor zij werknemer gewaarschuwd heeft (uitschelden collega), is van belang dat werknemer stress ondervond als gevolg van de voorgenomen sluiting van de kwekerij en dat UW onvoldoende moeite heeft gedaan het gebeurde met werknemer, eventueel in het bijzijn van zijn persoonlijk zorgbegeleidster, te bespreken. De loonvordering wordt toegewezen. Omdat over de wedertewerkstelling (gelet op de bijzondere positie van werknemer als Wsw-werknemer) overleg vereist is, wordt door UW pas na vier weken een boete verbeurd als zij niet voldoet aan de veroordeling tot

wedertewerkstelling.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-02-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BV6428

Zaaknummer: 789629 UV EXPL 11-521 HV/4061

Rechters: H.M.M. Steenberghe

Advocaten: M.R. Vossen en D.J.B. de Wolff

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW