

RECHTSPRAAK

werknemer/openbaar lichaam sociale werkvoorziening drechtsteden ‘drechtwerk’

Ontslag WSW-werknemer niet kennelijk onredelijk. Niet-ontvankelijkheid loonvordering wegens ontbreken 629a-verklaring.

Werknemer (geboren 1953) is op 16 april 1984 als werknemer in de zin van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) bij Drechtwerk in dienst getreden. Hij is een aantal malen gedetacheerd geweest bij verschillende werkgevers, laatstelijk vanaf medio 2005 bij Van der Meer Verspreidingen B.V. Deze laatste detachering is geëindigd op 31 maart 2009. Daarna is tussen partijen een geschil ontstaan over de inzetbaarheid van werknemer. Werknemer heeft daarna niet of niet optimaal gehoor gegeven aan de werkhervatting. Op 11 augustus 2010 heeft Drechtwerk bij het UWV een ontslagadvies aangevraagd (conform 6 lid 3 WSW). Dat advies is uitgebracht op 16 september 2010 en hield in dat het UWV Drechtwerk adviseerde de arbeidsverhouding met werknemer op te zeggen. Bij brief van 23 september 2010 heeft Drechtwerk de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 januari 2011. Werknemer vordert doorbetaling van loon op grond van artikel 7:629 BW tot 1 januari 2011. De kantonrechter heeft op grond van artikel 7:629a lid 1 BW de vordering afgewezen omdat bij de eis niet de door die bepaling voorgeschreven deskundigenverklaring gevoegd was. Weliswaar geldt die eis volgens artikel 7:629a lid 2 BW niet als de verhindering niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd, maar de kantonrechter oordeelde dat geen van deze uitzonderingen zich voordeed.

Het hof oordeelt als volgt. In de toelichting op deze grieven voert werknemer aan dat het evident was dat hij niet in staat was om te werken en dat Drechtwerk dat ook wist op het moment dat zij besloot het loon in te houden. Het blijkt naar zijn mening ook uit de trajectregistratie en uit het contact tussen Drechtwerk en de GGD. Het hof kan werknemer hierin niet volgen. Uit de gegevens waarop hij zich beroept, valt wel af te leiden dat werknemer ziek was in die zin dat zijn geestelijke en lichamelijke gezondheidstoestand substantiële arbeidsbeperkingen opwierp. Dat was, zij het ongetwijfeld niet steeds in dezelfde mate en dezelfde vorm, al vele jaren het geval en het was ook de reden dat hij al sinds 1984 in de sociale werkvoorziening werkzaam was. Het is echter helemaal niet evident dat hij door zijn gezondheidstoestand ook verhinderd werd de arbeid te verrichten die Drechtwerk van hem verlangde. De loonvordering faalt derhalve.

Met betrekking tot de vorderingen uit kennelijk onredelijk ontslag, oordeelt het hof als volgt. Het hof is van oordeel dat het werk op de postkamer voorwerknemer niet ideaal was. Blijkens de trajectregistratie werd dat bij Drechtwerk ook wel beseft. Er is echter niets gesteld of gebleken waaruit kan worden afgeleid dat er Drechtwerk enig verwijt van kan worden gemaakt dat het op dat ogenblik geen beter passend werk kon aanbieden. Het hof acht het niet onredelijk dat Drechtwerk kennelijk van mening was dat het (met of zonder behoud van salaris) naar huis sturen van werknemer zijn maatschappelijke achteruitgang alleen maar zou versnellen. De manier waarop de pogingen hem per 1 juni 2009 bij de drukkerij aan de slag te krijgen, mislukt zijn, ondersteunen die opvatting alleen maar. Gelet op de voor werknemer bestaande medische indicatie acht het hof het evenmin onredelijk dat Drechtwerk een detachering als taxichauffeur als niet passend beschouwde.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-03-2015

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2015:1122

Zaaknummer: 200.118.154/01

Rechters: E.J. van Sandick, J.H.W. de Planque en R.F. Groos

Advocaten: T.V. Haster en L.R.T. Peeters

Wetsartikelen: 7:629a BW en 7:681 BW