

RECHTSPRAAK

## werknemer/Gemeenschappelijke regeling IJmondWerkt!

***WSW-werknemer die zich over lange periode veelvuldig niet aan het verzuimprotocol heeft gehouden, voldoet niet aan de verplichtingen zoals neergelegd in artikel 6 lid 1 WSW.***

### *Feiten*

Werknemer is op 31 oktober 2014 in dienst getreden bij IJmondWerkt!, laatstelijk in de functie van assistent tegen een salaris van € 963,56 bruto per maand (exclusief 8% vakantietoeslag). Op de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is de cao Sociale Werkvoorziening van toepassing (hierna: de cao-SW). Sinds 2010 heeft werknemer wegens beperkingen een WSW-indicatie. Sinds 2016 is werknemer meermaals door zijn leidinggevende aangesproken op het feit dat hij regelmatig te laat komt en zonder bericht niet op het werk verschijnt. IJmondWerkt! heeft in dit verband meerdere disciplinaire maatregelen opgelegd, zoals officiële waarschuwingen en loonsancties. Ook is werknemer tijdens een gesprek van 12 september 2016 gewezen op de ernst van de situatie en zijn nalatigheid. Hierbij is ook aangegeven dat werknemer met ontslag zal worden geconfronteerd indien hij zijn houding niet verbetert. Werknemer heeft toen beterschap beloofd en op 13 september 2016 zijn werkzaamheden vervat. Op 14 september 2016 is werknemer wederom niet op het werk verschenen. In reactie daarop heeft IJmondWerkt! zijn loon opnieuw stopgezet en hem een laatste waarschuwing gegeven. Vervolgens is werknemer op 27 oktober 2016 overgeplaatst naar een andere locatie, omdat hij twee dagen daarvoor wederom zonder gewichtige reden en zonder bericht niet op het werk is verschenen. Ook op de nieuwe locatie kwam werknemer regelmatig niet of te laat op het werk. In de periode maart tot en met oktober 2017 volgden dan ook diverse brieven waarin de inhouding van loon werd bevestigd. Op 15 december 2017 is werknemer, vanwege zijn niet veranderende houding, overgeplaatst naar een andere afdeling. Sinds 9 januari 2018 is werknemer helemaal niet meer op het werk verschenen. Bij brief van 12 maart 2018 heeft IJmondWerkt! de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 6 lid 2 WSW opgezegd. Werknemer verzoekt thans vernietiging van de opzegging.

### *Oordeel*

De kantonrechter stelt voorop dat – hoewel sprake is van een arbeidsverhouding tussen partijen (art. 7:610 BW) – op grond van artikel 7:615 BW de bepalingen van Boek 7 titel 10 BW niet van toepassing zijn. IJmondWerkt! is een gemeenschappelijke regeling en kan derhalve

als een publiekrechtelijk orgaan ex artikel 7:615 BW worden aangemerkt. Nu in de arbeidsovereenkomst niet wordt gerefereerd aan de toepasselijkheid van Boek 7 titel 10 BW, dient de kantonrechter met inachtneming van het bepaalde in de arbeidsovereenkomst, de cao-SW en de WSW te beoordelen of IJmondWerkt! de arbeidsovereenkomst met werknemer rechtsgeldig heeft opgezegd. De centrale vraag die zich in dit verband aandient, is of werknemer in voldoende mate heeft meegewerkt aan het behoud dan wel het bevorderen van zijn arbeidsbekwaamheid en aan het verkrijgen van arbeid onder normale omstandigheden (art. 6 lid 1 WSW).

### Opzegging

Volgens werknemer is geen sprake van een dringende reden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, omdat hij naar eigen zeggen al ruim twee maanden ziek is. Ook is geen sprake van een uitzondering op het opzegverbod. Verder stelt werknemer dat hij gedurende zijn afwezigheid op de werkvloer in voldoende mate contact met IJmondWerkt! heeft onderhouden. IJmondWerkt! voert daarentegen aan dat het haar (na 9 januari 2018) niet is gelukt om persoonlijk met werknemer in contact te komen. Onduidelijk was derhalve of hij ziek was, waardoor het traject dat bij ziekte wordt ingezet niet is gevolgd. Volgens IJmondWerkt! is een lichamelijke, verstandelijke of geestelijke beperking geen excuus om zonder mededeling weg te blijven van het werk. Hierbij komt dat de afwezigheid van werknemer voor onrust op de werkvloer zorgt, terwijl de sociale werkvoorziening juist ziet op het voorkomen van overprikkeling. De kantonrechter oordeelt dat IJmondWerkt! zeer veel geduld heeft betracht met werknemer, die zich over een lange periode veelvuldig niet aan het verzuimprotocol en eigen toezeggingen heeft gehouden. Meerdere verstuurde brieven, gesprekken, loonsancties en overplaatsingen hebben daarin geen verandering kunnen brengen. Het wordt werknemer aangerekend dat hij categorisch heeft nagelaten contact op te nemen met IJmondWerkt!, terwijl daarentegen wel is gebleken dat hij in staat was een advocaat te raadplegen en zijn partner aan te sturen contact met IJmondWerkt! op te nemen. Verder is ook niet gebleken dat sprake is van omstandigheden waaruit blijkt dat werknemer buiten zijn wil om niet meer op het werk kon verschijnen. De conclusie luidt derhalve dat IJmondWerkt! terecht de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd, omdat werknemer niet voldoet aan de verplichtingen zoals neergelegd in artikel 6 lid 1 WSW. Het verzoek om vernietiging van de opzegging wordt afgewezen.

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 26-06-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2018:6787

**Zaaknummer:** 6773994 AO VERZ 18-53

**Rechters:** M.Y.H.G. Erkens

**Advocaten:** M. Stam en H.A.E. van Soest

**Wetsartikelen:** 7:615 BW, 6 lid 1 WSW en 6 lid 2 WSW