

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek ook in hoger beroep afgewezen. Werkgever kan de werknemer met WSW-indicatie niet verwijten dat hij passende arbeid heeft geweigerd, omdat werkgever deze niet heeft aangeboden. Ten aanzien van het arbeidsconflict mag van werkgever in het kader van de WSW meer (geduld) worden verwacht.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2011 op grond van een Wsw-indicatie bij de rechtsvoorganger van WSW in dienst getreden. De indicatie bestaat uit begeleid werken, wat inhoudt dat werknemer met deze indicatie begeleid kan worden bij een regulier bedrijf. Werknemer is opgeleid als mts'er elektrotechniek. Werknemer heeft onder meer gewerkt bij verschillende bedrijven als medewerker R&D, eerste medewerker assemblage en medewerker Warehouse. Eind 2017 zou werknemer via WSW worden gedetacheerd bij bedrijf X in Limburg als servicemonteur warmtetoestellen. Vanwege een medische ingreep in november 2017 hebben partijen afgesproken dat werknemer na zijn ingreep eerst werkzaamheden zou uitvoeren als monteur servicewerkplaats op de werkplaats van X en pas later voor X zou gaan werken als servicemonteur. Vervolgens is een discussie ontstaan tussen werknemer en de heer B, die binnen WSW de contacten met X onderhield, over de in de aanvullende arbeidsovereenkomst op te nemen functie, waarbij werknemer en de heer B hebben uitgesproken geen vertrouwen meer te hebben in elkaar. WSW heeft daarop besloten dat de plaatsing van X geen doorgang meer kon vinden omdat werknemer in die situatie diende samen te werken met de heer B. Daarop heeft werknemer via zijn advocaat aan WSW gemeld alleen nog maar passend werk te zullen accepteren op mbo-3-niveau en is hij niet verschenen voor de oproep om assemblagewerkzaamheden uit te voeren op de interne werkplaats bij WSW. Vervolgens schortte WSW de loonbetaling op. Nadat werknemer in een door hem aangespannen kortgedingprocedure onder meer had gevorderd hem in een passende functie te werk te stellen op minimaal mbo-3-niveau en bij voorkeur als servicemonteur, hebben partijen afgesproken dat WSW in overleg zal treden met X om werknemer daar alsnog te detacheren en dat werknemer in de tussentijd de werkzaamheden zal uitvoeren op de werkplaats intern bij WSW. Werknemer zou vervolgens alsnog per 1 oktober 2018 gedetacheerd worden bij X. Werknemer heeft zich diverse malen ziek en weer beter gemeld, en na zijn ziekmelding van 7 november 2018 heeft werknemer het werk niet meer volledig hervat. Werknemer mocht vanwege medische redenen geruime tijd beroepsmatig geen voertuigen meer besturen en kwam daardoor niet meer in aanmerking voor de functie servicemonteur bij X. Tussen partijen is een arbeidsconflict ontstaan. Vanaf 19 oktober 2020 heeft werknemer geen loon

meer ontvangen omdat hij 104 weken arbeidsongeschikt was. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontbindingsverzoek van WSW afgewezen. In hoger beroep heeft WSW verzocht de bestreden beschikking te vernietigen en de arbeidsovereenkomst te ontbinden per de eerst mogelijke datum op de e-grond, de g-grond en de i-grond. WSW verwijt werknemer in de kern genomen dat hij weigerde passende werkzaamheden uit te voeren voor zijn re-integratie alsmede zijn handelen ten aanzien van het arbeidsconflict.

Oordeel

Re-integratie

Het hof concludeert dat het uitvoeren van assemblagewerkzaamheden intern bij WSW niet kan worden aangemerkt als noodzakelijke maatregel om passende arbeid te bevorderen. Het enkele feit dat werknemer in januari 2019 ermee heeft ingestemd om het wel te proberen en het daadwerkelijk enige tijd heeft geprobeerd, maakt dat niet anders. Dat re-integreren op detachingsbasis in het geheel niet tot de mogelijkheden behoorde, heeft WSW niet (voldoende) onderbouwd en staat daarmee niet vast. WSW heeft werknemer daarmee geen passende werkzaamheden aangeboden (tijdens de re-integratie). Dat werknemer heeft geweigerd deze werkzaamheden uit te voeren leidt daarom niet tot het niet nakomen van zijn re-integratieverplichtingen.

Verstoorde arbeidsrelatie

Dat de relatie tussen partijen dusdanig is verstoord dat in redelijkheid niet meer van WSW kan worden verwacht de arbeidsrelatie te laten voortduren, heeft WSW onvoldoende onderbouwd. Daarbij stelt het hof voorop dat van een werkgever in het kader van de WSW meer (geduld) mag worden verwacht dan van een reguliere werkgever. Dit klemmt temeer nu WSW via de bedrijfsarts wist dat rekening moest worden gehouden met verminderde conflicthantering aan de zijde van werknemer. WSW heeft het conflict in stand gehouden door ten onrechte te blijven vasthouden aan het intern moeten uitvoeren van werkzaamheden alvorens te kijken naar detachering. Tot slot heeft WSW niet (voldoende) toegelicht dat begeleiding door of via een andere persoon binnen de organisatie niet tot de mogelijkheden behoort en blijkt uit de adviezen van de bedrijfsarts dat het arbeidsconflict naar verwachting is verdwenen zodra werknemer passend werk heeft. De slotsom is dat de grieven van WSW niet slagen, althans niet tot een andere uitkomst leiden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 10-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:765

Zaaknummer: 200.296.974_01

Rechters: A.L. Bervoets, M.G.W.M. Stienissen en D.J.B. de Wolff

Advocaten: G.P.F. van Duren en R.M.J. Schoonbrood

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub e BW, 7:699 lid 3 sub g BW, 7:699 lid 3 sub i BW, 7:671b BW, 3 WSW, 7:658a BW en 7:660a BW