

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van werknemer met Wsw-indicatie wegens verstoorde verhouding.*Feiten*

Werknemer is in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (hierna: Wsw) sinds 28 april 2018 in dienst van Midzuid op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Tot 2019 heeft werknemer zijn werkzaamheden als chauffeur in de groenvoorziening naar behoren uitgevoerd. Vanaf medio 2019 ontstond er een verandering in zijn houding tegenover werk en in de verhouding met leidinggevend en collega's. Werknemer is hier via informele gesprekken op aangesproken. Nadat er geen verbetering optrad, is hij op 17 augustus 2020 in een gesprek formeel gewaarschuwd dat als zijn functioneren niet zou verbeteren hij zou worden overgeplaatst. Op 15 en 16 september 2020 hebben er vervolggesprekken plaatsgevonden. Door Midzuid is geconstateerd dat de werkhouding van werknemer niet is verbeterd, zodat hij vanaf 21 september 2020 is overgeplaatst naar de wijkploeg groenvoorziening. Dit is bevestigd in een brief van 16 september 2020. Die brief behelst tevens een waarschuwing wegens ontoelaatbaar gedrag wegens bedreiging van een collega. In een evaluatiegesprek op 1 december 2020 is aan werknemer meegedeeld dat vanwege zijn werkhouding en gedrag voortzetting binnen de groenvoorziening niet meer mogelijk is. Hierna is gezocht naar een nieuwe werkplek voor werknemer, waarna hij op 22 maart 2021 is gestart met werkzaamheden op de milieustraat. Ook hier is hij aangesproken op zijn gedrag, waardoor zijn inzet op de milieustraat op 27 mei 2021 is beëindigd. Vanaf de zomer van 2021 is werknemer dagelijks veelvuldig gaan e-mailen en whatsappen naar zijn collega's bij Midzuid. Bij een tweetal brieven van 10 augustus 2021 is werknemer verzocht hiermee te stoppen. Omdat werknemer zich hier niet aan heeft gehouden, is zijn WhatsAppaccount en e-mail geblokkeerd. Door de Arbodienst is op 11 oktober 2021 geadviseerd om een onderzoek uit te laten voeren door Blikveld, een organisatie die gespecialiseerd is in arbeidspsychologisch onderzoek en advies. Blikveld heeft werknemer meerdere malen uitgenodigd voor een intake, maar werknemer heeft hier geen gehoor aan gegeven. Midzuid heeft werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 26 oktober 2021 om zijn werkhervatting te bespreken, op welk gesprek hij niet is verschenen. Na de blokkades van het WhatsAppaccount en de bekende e-mailaccounts van werknemer is werknemer de locaties en werkplekken fysiek gaan bezoeken met intimiderend en agressief gedrag jegens andere werknemers. Midzuid verzoekt in deze procedure ontbinding vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Werknemer voert geen verweer tegen het verzoek, maar wil een toezegging van Midzuid dat

hij zijn Wsw-indicatie behoudt en dat zijn niet genoten vakantie-uren worden overgenomen door de gemeente Drimmelen. Tevens wil hij een schadevergoeding. De kantonrechter stelt vast dat werknemer door zijn beperkingen direct en instinctief reageert. Dit is bij Midzuid ook bekend. Van Midzuid als werkgever in de sociale werkvoorziening mag worden verwacht dat hij tot op zekere hoogte bepaald gedrag van een werknemer met een Wsw-indicatie, tolereert en zo nodig bijstuurt. Vanaf medio 2019 is de werkhouding en de houding ten opzichte van collega's veranderd. Ondanks dat werknemer hierop aangesproken is, voor gewaarschuwd is en tweemaal is overgeplaatst, is dit niet veranderd. Dit gedrag heeft ertoe geleid dat Midzuid de begeleidingsbehoefte van werknemer heeft willen objectiveren. Werknemer heeft echter geen medewerking verleend aan onderzoeken om inzicht te krijgen in zijn begeleidingsbehoefte. Bovendien negeert werknemer waarschuwingen inzake een WhatsApp- en e-mailverbod, alsmede een terreinverbod. Dit gedrag heeft ertoe geleid dat er geen passende voorziening meer is bij Midzuid in het kader van zijn Wsw-indicatie. De houding en het gedrag van werknemer brengen met zich mee dat hij niet handhaafbaar is en ondanks dat Midzuid er alles aan heeft gedaan om werknemer te kunnen spreken, is dit niet gelukt omdat hij niet bereid is om mee te werken. Hoewel het gedrag van werknemer hem wellicht niet kan worden aangerekend, kan niet van Midzuid worden verwacht dat hij dit tolereert. De arbeidsovereenkomst zal dus worden ontbonden. Ten aanzien van de drie eisen die werknemer als tegeneis wil, wordt het volgende overwogen. Het UWV beoordeelt de Wsw-indicatie, en niet Midzuid. Midzuid kan dus niet worden veroordeeld tot behoud van de Wsw-indicatie van werknemer. Verder is de gemeente Drimmelen geen partij in deze procedure en kan ook niet als opvolgend werkgever gezien worden nadat de arbeidsovereenkomst tussen Midzuid en werknemer is beëindigd. Dit betekent dat het verzoek van werknemer ter zake zijn openstaande vakantie-uren moet worden afgewezen. Tot slot heeft werknemer met de verzochte schadevergoeding een transitievergoeding bedoeld. Deze vordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:6391

Zaaknummer: 9991622 AZ VERZ 22-38 en

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: mr. G. Konus en mr. C.H. Broekmeulen

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:669 lid 3 sub g BW