

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer met indicatie Beschut Werk.*Feiten*

In mei 2018 geeft het UWV aan Werkzaak het advies om de Indicatie beschut werk aan werknemer toe te kennen. Werkzaak volgt dit advies van het UWV op en kent werknemer in juni 2018 de Indicatie beschut werk toe. Vervolgens start werknemer op 4 februari 2019 bij Werkzaak op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst wordt na afloop twee keer verlengd en eindigt (van rechtswege) op 4 december 2020. Werkzaak besluit om de arbeidsovereenkomst op dat moment niet verder voort te zetten omdat werknemer tijdens zijn dienstverband met verschillende collega's onenigheid heeft gehad. De gedachte is om een "pauze" van minimaal een half jaar in te lassen. Per 9 juni 2021 biedt Werkzaak werknemer opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan, waarna een vast contract wordt aangeboden. Vervolgens vinden er wederom een aantal incidenten plaats, waarover met werknemer een gesprek heeft plaatsgevonden waarna en hij is overgeplaatst naar een andere hal. Ook heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen. Vervolgens vinden er één maand later weer een aantal incidenten plaats, waarna werknemer een strafmaatregel is opgelegd en hij een andere werkcoach krijgt toegewezen. Dit heeft niet het gewenste effect. Omdat er vervolgens nog een aantal incidenten plaatsvinden, verzoekt Werkplaats ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen. Werknemer is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

De kantonrechter heeft terecht aangenomen dat de incidenten die Werkzaak aan haar verzoeken grondslag heeft gelegd, hebben plaatsgevonden. Werkzaak is heel duidelijk en specifiek geweest over de incidenten die zich volgens haar hebben voorgedaan, niet alleen in haar processtukken maar ook in de gesprekken die zij met werknemer heeft gehad en de waarschuwingsbrieven waarin de strafmaatregelen aan werknemer zijn bevestigd. Uiteraard speelt de indicatie van werknemer wel een rol in wat er in dit geval van Werkzaak als werkgever mag worden verwacht. Als werkgever in de sociale werkomgeving mag van Werkzaak verwacht worden dat zij meer accepteert en incasseert dan van een "normale" werkgever. Maar Werkzaak is zich daar naar het oordeel van het hof ook bewust van geweest. Zo heeft zij werknemer na een pauze van een half jaar opnieuw de mogelijkheid gegeven om bij haar aan de slag gegaan. Toen zich op enig moment toch weer meer incidenten gingen voordoen waarbij werknemer betrokken was, is Werkzaak veelvuldig het gesprek met werknemer aangegaan, heeft zij de werkplek van werknemer gewijzigd, heeft zij werknemer

ingepland bij haar in-house psycholoog, hebben er – mede op verzoek van werknemer – wisselingen van praktijkbegeleider én werkcoach plaatsgevonden en heeft hij na twee duidelijke, officiële waarschuwingen alsnog een laatste kans gekregen. Dit alles zonder succes. In het licht van het voorgaande is het hof dan ook van oordeel dat Werkzaak voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:692

Zaaknummer: 200.330.448

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, M.P.C.J. van Bavel en A.J.J. van Rijen

Advocaten: J.W. Menkveld en M. Smit

Wetsartikelen: 7:669 BW