



Foto: Kees Groenewold

In sociale werkvoorziening gelden dezelfde regels

Een werkgever in de sociale werkvoorziening heeft een grotere zorgplicht dan een werkgever met 'gewone' werknemers. Maar dat betekent niet dat er andere regels van toepassing zijn.

Mr. Jacqueline Caro van Werk & Wet Advocatuur in Amstelveen verzorgt de rubriek Jurisprudentie.

De feiten

Een werknemer met een dienstverband van meer dan twintig jaar is arbeidsongeschikt. De werknemer heeft ruim een jaar met grote regelmaat de verzuimvoorschriften niet nageleefd. De werkgever heeft hem daar steeds op aangesproken en meerdere loonmaatregelen toegepast. Ook zijn disciplinaire maatregelen opgelegd. Dit heeft er niet toe geleid dat de werknemer de procedures bij arbeidsongeschiktheid ging naleven. De werkgever heeft extra coudance gehanteerd, omdat het ging om een werknemer in een WSW-verband (sociale werkvoorziening).

Toen niets de werknemer in beweging bracht en UWV in een deskundigenoordeel aangaf dat de werknemer onvoldoende re-integratie-inspanningen verrichtte, heeft de werkgever ontbinding gevraagd bij de Kantonrechter en gekregen. De Kantonrechter meende dat de werknemer wel verwijtbaar was aan de situatie, maar niet ernstig verwijtbaar. De transitievergoeding moest daarom worden betaald.

De beslissing

In hoger beroep heeft de werknemer herstel van de arbeidsovereenkomst gevorderd. Hij voert aan dat hij steeds contact heeft onderhouden en de werkgever op de hoogte heeft gehouden van zijn situatie en omstandigheden. Hij kampte bovendien met telefoonproblemen, maar was wel steeds per e-mail in contact.

Het Hof heeft deze argumenten verworpen, omdat de werkgever al een jaar aan het modderen was met de re-integratie en de werknemer het al die tijd liet afweten. Bovendien heeft het UWV al deze zaken ook meegewogen in het deskundigenoordeel over de inspanningen van de werknemer en deze als onvoldoende aangemerkt. Het Hof heeft ook het verweer verworpen dat de handelwijze van de werknemer samenhang met zijn ziekte. Dat is on-

voldoende over het voetlicht gebracht door de werknemer. De werkgever heeft hoger beroep ingesteld tegen de overweging van de kantonrechter dat de gedragingen van de werknemer niet zijn aan te merken als ernstig verwijtbaar. Het Hof gaat daarin mee, omdat de werknemer een zo lange periode en zelfs na toepassing van loonmaatregelen, de controlevoorschriften niet naleeft en daarvoor hiervoor geen gegronde reden heeft. Het hof heeft de ontbinding gehandhaafd en bepaald dat de werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding. Ook hier is dossieropbouw belangrijk!

Gerechtshof Amsterdam 25 april 2017, , 10-02-2017, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2017, nummer 148
ECLI:NL:GHAMS:2017:1647

COMMENTAAR:

Op een werkgever in een WSW-verband rust een grotere zorgplicht dan op een werkgever ten opzichte van gewone werknemers heeft. Dat betekent niet dat er andere regels van toepassing zijn. De werkgever moet er wel soepeler en coulanter mee omgaan. In de besproken situatie is dat zeker het geval geweest. De werknemer werd in staat geacht om re-integratietaken uit te voeren, maar heeft dat ruim een jaar niet gedaan, zonder gegronde redenen.

De uitspraak geeft verder aan dat het niet naleven van geldende procedures bij ziekte tot ontbinding zonder transitievergoeding kunnen leiden. Dat hoeft niet steeds het oordeel te zijn. Er zijn ook kantonrechters die de transitievergoeding wel toekennen. Van belang is dat de voorschriften bekend zijn, er schriftelijke aanmaningen zijn, een loonstop en een deskundigenoordeel. **X**