

RECHTSPRAAK

werknemer/Modulair Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen (WSW)

Ontslag WSW-werknemer op g-grond (langdurig conflict over herplaatsing en ziekmelding). Arbeidsconflict neemt re-integratieverplichtingen werknemer niet weg: niet meewerken aan re-integratie leidt tot terechte loonstop.

Werknemer is sedert 1 oktober 1992 werkzaam voor (de rechtsvoorganger van) Werkbedrijf op basis van – thans – een Wsw-dienstverband in de functie van algemeen medewerker bij de afdeling metaal. Per 1 januari 1998 is de nieuwe Wsw in werking getreden op grond waarvan Werkbedrijf gehouden was om werknemers ‘van binnen naar buiten’ te brengen. Daarmee zijn hoger gewaardeerde functies bij Werkbedrijf vervallen. In 2001 heeft Werkbedrijf aan werknemer gemeld dat er geen mogelijkheden meer zijn om hem op een functie op E-niveau binnen de afdeling metaal te plaatsen, maar wel op een functie op hetzelfde niveau buiten Werkbedrijf. Partijen hebben hier geen overeenstemming over bereikt. Vanaf augustus 2002 is werknemer door WBRN tijdelijk geplaatst op de functie van kwaliteitscontroleur op functieniveau D2. Aan werknemer is toen een loongarantie op functieniveau E gegeven. In 2008 wijzigde de Wsw opnieuw. De wetsaanpassing verplichtte iedere sw-medewerker (ook de oude doelgroep) tot medewerking aan detachering. In 2013 escaleert het een en ander omdat werknemer weigert passend werk te accepteren (beneden E-niveau). Vervolgens meldt werknemer zich ziek. Volgens het Werkbedrijf werkt werknemer onvoldoende mee aan re-integratie (danwel is hij niet ziek). Tevens heeft zij werknemer meegedeeld dat de loongarantie op grond van artikel 5.9.5 CAO Wsw vervalt, met ingang van 10 december 2015, nu werknemer volgens Werkbedrijf onvoldoende heeft meegewerkt aan maatregelen die passende arbeid bevorderen door onder meer een CV toe te sturen maar geen toestemming te geven om het CV met derden te delen. In 2016 wordt vastgesteld dat werknemer lijdt aan een 'bore out' (vervelingsziekte). Bij brief van 13 april 2016 heeft Werkbedrijf aan werknemer meegedeeld dat zij overgaat tot het indienen van een ontbindingsverzoek en dat de volledige looninhouding wordt omgezet in een toekenning van het minimumloon als bedoel in artikel 7:629 lid 1 BW. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden en de loonopschorting niet opportuun geoordeeld. Werknemer verzoekt in hoger beroep een billijke vergoeding en doorbetaling van loon.

Het hof oordeelt als volgt. Van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van werkgever is geen sprake. Het hof is, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat de door Werkbedrijf toegepaste sanctie opportuun was. Het enkele feit dat er sprake was van een arbeidsconflict en dat werknemer beperkingen heeft, staat er niet aan in de weg dat ook werknemer zich moet houden aan verplichtingen die de wet hem oplegt wil hij aanspraak kunnen maken op loon.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 13-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:10232

Zaaknummer: 200.197.965

Rechters: M.E.L. Fikkers, J.H. Kuiper en S.C.P. Giesen

Advocaten: R.F. Dirkzwager en M.P.J. Rubens

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:671b BW en 7:683 BW