

RECHTSPRAAK

# Stichting Pantar Amsterdam/werknemer

***Ontbinding arbeidsovereenkomst Wsw-werknemer wegens structureel schenden verzuimprotocol. Ernstig verwijtbaar handelen. Geen transitievergoeding.***

## *Feiten*

Werknemer, thans 56 jaar oud, is sedert 1 november 1996 in dienst van Pantar. Hij heeft sinds 1995 een Wsw-indicatie. In de periode 1998 tot en met 2014 hebben zich ten aanzien van werknemer enkele incidenten voorgedaan. Vanaf begin 2015 is werknemer enkele malen arbeidsongeschikt geweest. Op 14 april 2015 is werknemer opnieuw arbeidsongeschikt geworden. Vervolgens is een re-integratietraject opgestart. Er hebben zich verschillende incidenten voorgedaan, waarbij Pantar zich op het standpunt stelde dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet heeft nageleefd. Pantar heeft uiteindelijk verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a jo. artikel 7:669 lid 3 onderdeel e en/of g BW wegens herhaaldelijke schending van re-integratieverplichtingen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden (e-grond). Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

## *Oordeel*

Aan de vereisten als bedoeld in artikel 7:671b lid 5 BW is voldaan. Gezien de feiten en omstandigheden is verder het oordeel gerechtvaardigd dat niet van Pantar kan worden gevergd dat zij voortgaat met dit alleszins moeizame re-integratietraject en de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Dat het aan werknemer verweten handelen, te weten het stelselmatig niet nakomen van de verplichtingen uit het verzuimreglement, voortvloeit uit zijn ziekte, die kennelijk zijn oorzaak vindt in zijn zwaarlijvigheid en nadien in de gevolgen van een 'gastric bypass', is op geen enkele wijze door hem aannemelijk gemaakt. Werknemer heeft gedurende een periode van ruim een jaar met grote regelmaat de verplichtingen uit het verzuimprotocol van Pantar niet nageleefd. Hij is daarop telkenmale door Pantar aangesproken, terwijl Pantar voorts loonsancties heeft opgelegd evenals tot tweemaal toe een disciplinaire maatregel. Dit alles heeft uiteindelijk niet mogen baten met als gevolg een gerechtvaardigd verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dit structureel negeren van spelregels in het kader van een re-integratie gedurende langere tijd is naar zijn aard ernstig verwijtbaar (zoals ook in de wetsgeschiedenis naar voren komt, *Kamerstukken II*

2013/14, 33818, 3, p. 38 en 39 (MvT)), tenzij zich bijzondere en verzachtende omstandigheden aan de zijde van werknemer zouden voordoen die dit gedrag zouden kunnen verklaren en mogelijk zelfs min of meer rechtvaardigen. Die omstandigheden zijn niet gesteld of gebleken. De enkele omstandigheid dat werknemer werkzaamheden verrichtte in Wsw-verband is daartoe onvoldoende, zelfs als moet worden aangenomen dat gezien de aard van een dergelijk (min of meer beschermd) werkverband iets meer van een werkgever mag worden verlangd in het kader van een begeleiding dan buiten Wsw-verband. Pantar heeft overigens als genoegzaam is gebleken die houding ook aan de dag gelegd. Nu het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer verliest hij, ingevolge artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW, zijn recht op een transitievergoeding. Het hof heeft overwogen dat de arbeidsovereenkomst terecht is ontbonden, zodat herstel van de arbeidsovereenkomst, of een billijke vergoeding in plaats daarvan, niet aan de orde is.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 25-04-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2017:1647

**Zaaknummer:** 200.199.170/01

**Rechters:** C.M. Aarts, R.J.F. Thiessen en G.C. Boot

**Advocaten:** J. van Hulst en R. Achttienribbe

**Wetsartikelen:** 7:660a BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:671b BW