

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting

Vaststaat dat sprake was van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Het kan werkgeefster niet worden verweten dat zij niet meer pogingen heeft ondernomen om werkneemster te begeleiden, nu vaststond dat het niet lukte, ook niet met behulp van een medewerkster van het Autismepunt, om de leidinggevende te leren met werkneemster te communiceren.

Feiten

Werkneemster is op 15 augustus 2011 bij werkgeefster in dienst getreden. Werkneemster heeft zich per 23 december 2015 ziek gemeld als gevolg van medische klachten. Nadat zij is gaan re-integreren is een lang oplopend conflict tussen werkneemster en een collega naar de oppervlakte gekomen. Hiertoe is een adviesbureau ingeschakeld, dat heeft geconstateerd dat werkneemster noch haar collega heil ziet in conflictcoaching en dat door het adviesbureau de rol als teamcoach niet verder kan worden vervuld. Vervolgens is er een mediator ingeschakeld en hebben er een aantal gesprekken plaatsgevonden. Op 13 maart 2017 is werkneemster gestart met de begeleiding van het Autismepunt. Werkneemster is op 4 april 2017 volledig arbeidsgeschikt verklaard, maar heeft zich op 21 september 2017 weer ziek gemeld. Vanaf 30 oktober 2017 dan wel 2 november 2017 is werkneemster vrijgesteld van werk en door werkgeefster hersteld gemeld. Werkgeefster heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen en de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 oktober 2018. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat uit het procesdossier blijkt dat sprake is geweest van een verstoorde verhouding tussen partijen. Dat werkneemster de verhouding niet heeft ervaren als verstoord, wil niet zeggen dat de verhouding niet als verstoord moet worden aangemerkt. Van werkneemster mag worden verwacht dat zij in staat zou zijn om met haar collega's en leidinggevende samen te werken. Het hof oordeelt dat werkgeefster voldoende heeft gedaan om collega's voor te lichten of te instrueren om te gaan met de (autisme)beperkingen van werkneemster door een medewerkster van het Autismepunt in te schakelen. Er was aanvankelijk geen probleem in de relatie tussen werkneemster en de leidinggevende. Gaande de begeleiding van de leidinggevende door de medewerkster van het Autismepunt kwam

echter ook die relatie onder druk te staan. Als het al niet lukte om de leidinggevende te leren hoe zij moest communiceren met werkneemster, kan het werkgeefster niet worden verweten dat zij geen pogingen meer heeft ondernomen om de medewerkster van het Autismepunt ook de collega's te laten begeleiden. Het verzoek van werkneemster wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:1355

Zaaknummer: 200.247.646_01

Advocaten: S.M.M. Teklenburg en D. den Heeten

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:699 3 sub g BW en 7:699 BW