

RECHTSPRAAK

NCOI Opleidingen B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst (h-grond). Door autistische werknemer is geruime tijd geen invulling aan de arbeidsovereenkomst gegeven. Arbeids(on)geschiktheid werknemer kan door toedoen werknemer niet worden vastgesteld. Gerechtvaardigd belang werkgever bij beëindiging dienstverband.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2013 in dienst van NCOI Opleidingen B.V. (hierna: NCOI), laatstelijk als medewerker koeriersdiensten. Werknemer heeft een beperking in die zin dat hij een storing in het autistisch spectrum heeft. Op 25 juli 2016 heeft werknemer bij zijn leidinggevende aangegeven dat hij zijn werk niet meer leuk vond en dat hij iets anders wilde gaan doen. Hij heeft vervolgens zijn toegangspas, telefoon en autosleutel ingeleverd en is sinds 26 augustus 2016 niet meer werkzaam. Nadien is hij meerdere malen niet verschenen toen NCOI hem had verzocht om in gesprek te gaan. Na een overleg tussen NCOI en de ouders van werknemer in 2016 is afgesproken dat de salarisbetaling zal worden stopgezet tot en met december 2016 en dat de ouders de gelegenheid krijgen een traject voor werknemer op te starten voor een indicatiestelling en een behandeling, waarbij duidelijk wordt of werknemer al dan niet arbeidsongeschikt is. In een diagnostisch psychologisch rapport is vervolgens vermeld dat werknemer niet in staat wordt geacht om te functioneren in een vorm van werkverband en dat hij intensieve begeleiding nodig heeft. NCOI heeft op advies van de bedrijfsarts de organisatie Ergatis ingeschakeld, een medisch expertisecentrum op het gebied van Arbeid en Gezondheid. Ergatis heeft geprobeerd met werknemer of zijn ouders een afspraak te maken, maar is hier niet in geslaagd. NCOI verzoekt thans primair voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst per 26 augustus 2016 is geëindigd door de opzegging van werknemer. Subsidiair verzoekt zij ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder meer op grond van andere omstandigheden (h-grond).

Oordeel

Opzegging

Nu tussen partijen niet in geschil is dat werknemer als gevolg van zijn aanwezige beperkingen niet te vergelijken is met iedere andere werknemer, kan hij niet op dezelfde manier worden gehouden aan uitspraken en gedragingen. Daar komt nog bij dat werknemer zich volgens zijn ouders sinds de zomer van vorig jaar anders is gaan gedragen. Gelet op de huidige situatie

waarin werknemer zich bevindt en het feit dat hij inmiddels onder curatele is gesteld, is de kantonrechter van oordeel dat NCOI er in dit geval niet op mocht vertrouwen dat werknemer daadwerkelijk de arbeidsovereenkomst wenste op te zeggen.

Ontbinding – opzegverbod

De kantonrechter passeert in dit geval het opzegverbod. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat werknemer zelf zegt dat hij niet ziek is en de bedrijfsarts heeft aangegeven dat zij niet kan vaststellen dat hij arbeidsongeschikt is.

Ontbinding – andere omstandigheden

De kantonrechter overweegt dat werknemer inmiddels zo'n negen maanden niet heeft gewerkt en dat NCOI veel in het werk heeft gesteld om contact met hem te krijgen en te laten beoordelen of hij al dan niet arbeidsongeschikt is. Vorig jaar is reeds een afspraak met de ouders gemaakt om te trachten een behandelingstraject voor werknemer op te starten om vast te kunnen stellen of hij al dan niet arbeidsongeschikt is. Die duidelijkheid bleek er aan het eind van 2016 nog niet te zijn en is er nu ook nog niet. Het betreft een onduidelijke en onwenselijke situatie voor NCOI, terwijl zij zich redelijk heeft opgesteld. Dat NCOI een op dit moment leeg dienstverband met de daarbij behorende onduidelijkheid en risico's niet langer meer wil en kan laten voortduren is voorstelbaar. Hoewel het de vraag is of een ontbinding van de arbeidsovereenkomst in dit geval in het belang van werknemer is, is de kantonrechter van oordeel dat NCOI er, nu door werknemer reeds geruime tijd geen invulling is gegeven aan de arbeidsovereenkomst, een gerechtvaardigd belang bij heeft dat het dienstverband wordt beëindigd. De omstandigheid dat nog niet is geoordeeld over de vraag of hij al dan niet arbeidsongeschikt is, ligt in dit geval in de risicosfeer van werknemer. Hij heeft immers aan de vele initiatieven van de zijde van NCOI voor een gesprek of controle geen gehoor gegeven. Op grond van het voorgaande is sprake van een voldragen h-grond. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2017 volgt, onder toekenning van de transitievergoeding van € 2.546 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-06-2017

Zaaknummer: 5808472 AE VERZ 17-22 RK/1069