

RECHTSPRAAK

Opzegverbod tijdens ziekte staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 6 juli 2016 bij werkgever in dienst getreden in de functie van constructeur. In 2011 is bij werknemer de diagnose autismespectrumstoornis (ASS) vastgesteld. Niet in geschil is dat deze neurologische aandoening de omgang en samenwerking met collega's beïnvloedt. Sinds 2017 is de heer X de leidinggevende van werknemer en tijdens het kennismakingsgesprek heeft werknemer hem op de hoogte gebracht van de diagnose ASS en heeft hij kenbaar gemaakt dat hij niet wil dat het team daarvan op de hoogte wordt gebracht. Als in 2020 twee collega's bij de leidinggevende klagen over de wijze waarop werknemer hen heeft bejegend en werknemer ook uitvalt wegens ziekte, wordt op aanraden van de bedrijfsarts een mediatontraject gestart om te praten over de relatie tussen werknemer en zijn leidinggevende en andere collega's. Tijdens dat traject wordt ook gesproken over de wens van werknemer door te groeien naar een hogere functiegroep. In december 2020 wordt in het kader van dit mediation- en re-integratietraject een overeenkomst met elkaar gesloten en worden concrete afspraken gemaakt. In juni 2021 klaagt een collega over het gedrag van werknemer en spreekt leidinggevende werknemer hierop aan. In juli 2021 ontvangt werknemer het bericht dat hij niet in aanmerking komt voor de door hem geambieerde door groei naar de hogere functiegroep. Het bezwaar hiertegen van werknemer wordt afgewezen. Hoewel hij tussendoor nog passende werkzaamheden verricht, is werknemer sinds 28 januari 2022 arbeidsongeschikt. In maart 2022 ontvangt werknemer het bericht dat zijn functioneren over 2021 definitief onvoldoende is bevonden. Nadat een tweede mediationtraject in april 2022 zonder succes wordt beëindigd, dient werkgever op 2 september 2022 een ontbindingsverzoek in bij de kantonrechter. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

In deze zaak gaat het om de vraag of het opzegverbod tijdens ziekte aan de ontbinding in de weg staat. Vast staat dat ASS kan worden gezien als een ontwikkelingsstoornis die gepaard gaat met medische beperkingen. Als het hof kijkt naar de feiten die werkgever ter onderbouwing van de verstoorde relatie stelt, dan valt op dat twee van de vier incidenten in de vorm van klachten van collega's zich hebben voorgedaan voordat partijen op 21 december 2020 een mediationtraject positief hebben afgesloten. Als zich in juni 2021 op de werkvloer een nieuw communicatieprobleem (door partijen aangeduid als incident) voordoet dan wordt

in strijd met de gemaakte afspraken dit niet meteen met betrokkenen besproken, maar blijft dit liggen tot oktober 2021. Vervolgens ontvangt werknemer op 13 juli 2021 het bericht dat hij niet in aanmerking komt voor doorgroei naar een hogere functieschaal, overlijdt de moeder van werknemer en volgt een ziekmelding op 28 januari 2022. Uit de probleemanalyse van 24 februari 2022 blijkt dat niet alleen het overlijden van zijn moeder en post-COVID, maar ook werkgerelateerde problematiek tot medische beperkingen leiden. Naar het oordeel van het hof kan, gelet op al het voorgaande, niet worden uitgesloten dat de hiervoor gememoreerde incidenten, die mede ten grondslag zijn gelegd aan het ontbindingsverzoek, hun oorsprong vinden in de bij werknemer vastgestelde beperkingen als gevolg van ASS. Dit wordt als volgt uitgelegd. Werkgever was op de hoogte van de diagnose ASS en in verband daarmee zijn in overleg met werknemer maatregelen getroffen zodat daarmee ten behoeve van het team en de bedrijfsvoering van werkgever kon worden omgegaan, zoals het wekelijkse mopperuurtje, de inschakeling van een autismecoach en de afspraak dat als er een klacht over gedragingen van werknemer wordt ontvangen deze binnen 14 dagen met hem wordt besproken zodat hij ervan af is en onbelast verder kan werken. Daarmee is duidelijk geworden dat het gebrek aan vertrouwen dat ten grondslag is gelegd aan het ontbindingsverzoek voor een belangrijk deel is terug te voeren op de diagnose ASS en de afgesproken wisselwerking daarover tussen werknemer en werkgever. Het hof is concluderend van oordeel dat de kantonrechter ten onrechte heeft aangenomen dat sprake is van een uitzondering op het opzegverbod en ten onrechte tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is overgegaan. De arbeidsovereenkomst wordt hersteld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 13-07-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:5966

Zaaknummer: 200.322.521

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.J.J. van Rijen en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: M.M. Pasman, M. Faber en A.A.F. Donders

Wetsartikelen: 7:670 BW