

RECHTSPRAAK

Herstel arbeidsovereenkomst medewerker buitendienst. Ontbindingsverzoek gemeente berust op indirect onderscheid (WGBH/CZ) en is in eerste aanleg ten onrechte toegewezen. ADHD met PTSS wordt aangemerkt als handicap of chronische ziekte in de zin van de WGBH/CZ.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2020 voor 36 uur per week in dienst getreden bij een gemeente in de functie van medewerker buitendienst. Werknemer is gediagnosticeerd met ADHD en PTSS. Op 4 september 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. In het re-integratieadvies van de bedrijfsarts van 31 oktober 2023 staat dat het ziekteverzuim begon met fysiek medische beperkingen, dat deze beperkingen inmiddels verdwenen zijn, dat uitgegaan wordt van een betermelding vanaf 14 september 2023 en dat thans sprake is van een arbeidsconflict. De kantonrechter heeft in eerste aanleg op verzoek van de gemeente de arbeidsovereenkomst tussen partijen op de e-grond ontbonden per 1 maart 2024, onder toekenning van de transitievergoeding. De kantonrechter heeft hieraan ten grondslag gelegd dat sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer, dat niet is aangetoond dat hij arbeidsongeschikt is (zodat het opzegverbod niet van toepassing is) en dat voorts niet is voldaan aan de vereisten voor toepasselijkheid van het verbod van onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte. Werknemer verzoekt in hoger beroep primair herstel van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof heeft werknemer voldoende onderbouwd dat is voldaan aan de eis van een langdurige lichamelijke of geestelijke beperking en dat die beperking, gelet op de fysieke en sociale drempels, volledige deelname aan het beroepsleven belet (art. 4 aanhef en onder b Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ)). Het hof licht dat als volgt toe. Werknemer heeft aangevoerd dat zijn functioneren in bredere zin werd beïnvloed door ziekte en gebrek, namelijk ADHD en zeer waarschijnlijk PTSS. Door de ADHD is hij druk, hectisch, snel afgeleid en in de regel niet in staat om administratieve taken te verrichten. De kritiek van de gemeente op zijn functioneren komt erop neer, aldus werknemer, dat hij impulsief handelt, zijn eigen weg bepaalt, nieuwe taken oppakt waardoor lopende taken nog niet zijn afgerond en een administratief protocol als verlofaanvragen niet goed afhandelt. De gemeente heeft naar voren gebracht dat zij niet betwist dat werknemer kampt met ADHD en PTSS. Het is niet in geschil dat de gemeente er tijdens het dienstverband met werknemer van op de hoogte was dat hij gedragsproblemen had die werden

toegeschreven aan ADHD. In een aantal rapporten, van onder meer een psychiater en een GZ-psycholoog, is een toelichting gegeven op de diagnose en op de beperkingen die werknemer ondervindt in zijn dagelijkse functioneren. De diagnoses ADHD en PTSS zijn in die rapporten bevestigd. Het hof neemt op grond van de rapporten als vaststaand aan dat werknemer te maken heeft met langdurige beperkingen die volledige deelname aan het beroepsleven beletten. De bij werknemer gediagnosticeerde ADHD met PTSS moet dan ook worden aangemerkt als handicap of chronische ziekte in de zin van de WGBH/CZ. Op grond van artikel 2 lid 1 WGBH/CZ rustte op de gemeente de verplichting te onderzoeken of aan de beperkingen waarmee werknemer in het dagelijkse werk te maken had tegemoet kon worden gekomen door het verrichten van aanpassingen zoals in deze bepaling voorzien. Daartoe rustte op haar onder meer de verplichting behoorlijk onderzoek te doen naar de aard van de aandoening van werknemer en de gevolgen daarvan voor zijn dagelijkse werkzaamheden. De inschakeling van een coach kan niet worden aangemerkt als behoorlijk onderzoek. Voor werknemer is medische behandeling, waaronder medicatie, aangewezen. In het licht hiervan kan ook niet worden aangenomen dat de overige door de gemeente gestelde maatregelen (waaronder overplaatsing naar andere teams en een buddysysteem) adequaat waren. De gemeente heeft niet voldaan aan haar verplichting ex artikel 2 lid 1 WGBH/CZ. Het hof acht voldoende aannemelijk dat de verschillende gronden die de gemeente aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd, te maken hebben met de beperkingen die voor werknemer voortvloeiden uit ADHD en PTSS. Het ontbindingsverzoek berust dan ook op indirect onderscheid als bedoeld in artikel 1 aanhef en onder c WGBH/CZ. Het ontbindingsverzoek is in eerste aanleg ten onrechte toegewezen. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 maart 2024 (datum ontbinding). Werknemer hoeft de reeds uitbetaalde transitievergoeding niet terug te betalen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:2373

Zaaknummer: 200.340.138/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, R.G.C. Veneman en P.Th. Sick

Advocaten: L.R. Breuker en A.W.A. Varkevisser

Wetsartikelen: WGBH/CZ en 7:683 BW