

RECHTSPRAAK

Hof bepaalt dat arbeidsovereenkomst werknemer met ASS/ADHD eindigt, gelet op verstoorde arbeidsverhouding. Verstoring veroorzaakt door werkgever. Opzegverbod wordt in belang van werknemer gepasseerd. Recht op billijke vergoeding en transitievergoeding (opgeteld € 280.000 bruto).

Feiten

Werkneemster is sinds 4 november 2019 in dienst bij de Dienst voor het Kadaster en de Openbare Registers (hierna: het Kadaster) als adviseur C. Al voordat zij in dienst trad, was ze gediagnosticeerd met een autismespectrumstoornis (ASS). Het Kadaster was ermee bekend dat dit aanpassingen van de werkplek zou kunnen vergen. Later is daar de diagnose ADHD bijgekomen. In augustus 2023 is werkneemster uitgevallen met fysieke klachten, maar bleek dat zij ook moeite had met de manier van leidinggeven van haar teamleider en dat dit een rol speelde bij haar uitvallen. In februari 2024 is werkneemster op een andere afdeling gaan re-integreren, maar na een mediationgesprek is ze per augustus 2024 vrijgesteld van werkzaamheden en heeft ze niet meer gewerkt. Ze was sinds 27 augustus 2024 (weer) arbeidsongeschikt. Het Kadaster heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-, h- dan wel i-grond. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen. De reden daarvoor is dat werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter een terecht beroep deed op een opzegverbod, omdat het Kadaster niet heeft onderbouwd dat de verwijten die zij werkneemster maakt niet met haar ASS en ADHD samenhangen. Het Kadaster heeft hoger beroep ingesteld tegen de beschikking. De bedoeling van het hoger beroep is dat het hof een tijdstip bepaalt waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Werkneemster verzoekt, in geval van ontbinding, toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het Kadaster voert in het verzoek tot ontbinding als redenen voor beëindiging aan dat werkneemster zich niet laat aansturen en begeleiden en collega's schoffeert door haar misplaatste en bedreigende manier van communiceren. Ook wordt haar verweten dat ze een gebrek heeft aan zelfreflectie. Werkneemster stelt dat zij weliswaar heeft gezegd dat terugkeer bij haar eigen afdeling als gepasseerd station kan worden beschouwd, maar dat dit komt omdat ze daar ziek van wordt en gelet op het advies van de bedrijfsarts, die uitging van werkhervatting in een andere functie. Verder wijst werkneemster erop dat ze op dat moment al gedurende bijna zes maanden arbeidsongeschikt was omdat ze was aangelopen

tegen eigenschappen van haar teamleider waarmee zij grote moeite had. Het Kadaster had op dat moment nog geen stappen gezet om aan die verstandhouding te werken, ondanks het advies van de bedrijfsarts om tot een dialoog te komen, aldus werkneemster. Naar het oordeel van het hof treft dit verweer doel. Het hof stelt vast dat er enige grond valt aan te wijzen voor de klachten van werkneemster over haar teamleider, bijvoorbeeld als het gaat om zijn administratieve slordigheid. Het hof acht het waarschijnlijk dat juist voor een persoon met ASS een slordige manier van handelen, ook als het om relatief onbelangrijke details lijkt te gaan, moeilijker te verwerken is dan voor een neurotypisch persoon. Voor zover het hof bekend, is op de afdeling Research waar werkneemster vanaf februari 2024 re-integreerde niet gebleken van het niet kunnen of willen aanvaarden van sturing en begeleiding. Daar is in elk geval niets over gesteld door het Kadaster. Vanaf het begin van haar aanstelling in 2019 tot haar ziekmelding in augustus 2023 was daar klaarblijkelijk ook geen sprake van geweest. Aan werkneemster kan dan ook niet worden tegengeworpen dat ze geen sturing aanvaardt en niet terug zou willen naar haar eigen afdeling. Een andere reden voor het Kadaster om de arbeidsovereenkomst te willen ontbinden, is dat werkneemster misplaatst en bedreigend zou communiceren en daarmee collega's schoffeert. Concrete voorbeelden daarvan ontbreken, met uitzondering van enkele situaties van ná de zitting bij de kantonrechter. Zo heeft werkneemster e-mails aan collega's gestuurd waarin zij het Kadaster verwijten maakt. Dat deze berichten de geadresseerden in het verkeerde keelgat hebben kunnen schieten, acht het hof zonder meer voorstelbaar, maar gelet op de situatie (het ingediende ontbindingsverzoek dat was onderbouwd met feiten en verwijten die werkneemster onterecht vond en waarvan het hof ook vaststelt dat die niet of nauwelijks concreet worden onderbouwd) kan het niet bijdragen aan het beeld dat het Kadaster schetst, dat er met werkneemster niets was aan te vangen, in elk geval niet voordat het Kadaster het ontbindingsverzoek had ingediend. Evenmin is komen vast te staan dat het werkneemster ontbreekt aan zelfreflectie. Het Kadaster is juist in aansturing en begeleiding tekort geschoten. De aangeboden begeleiding was niet adequaat en kwam hoe dan ook pas na een periode van meer dan een half jaar stilstand. Verder blijkt nergens uit dat het Kadaster de beperkingen van werkneemster heeft meegewogen in de besluitvorming over hoe om te gaan met de gerezen problemen of dat er begeleiding is aangeboden die erop gericht was dat werkneemster haar rol als werknemer kon blijven vervullen. Ten slotte is voor het hof niet duidelijk geworden waarom werkneemster niet kon blijven werken op de afdeling Research, waar zij re-integreerde. Anders dan een weergave van de teamleider zelf, blijkt nergens uit dat werkneemster op die afdeling niet naar tevredenheid functioneerde, noch dat daar geen plek meer voor haar was. Het hof komt tot de conclusie dat het Kadaster jegens werkneemster keer op keer niet heeft gehandeld zoals je mag verwachten van een werkgever die zich inspant om een hoogopgeleide werkneemster met een bekende kwetsbaarheid (ASS en ADHD) de kans te geven om aan het werk te blijven. Daarmee heeft het Kadaster een verstoorde arbeidsrelatie gecreëerd en vervolgens in stand gehouden. Naar het oordeel van het hof is dat ernstig verwijtbaar.

Ontbinding arbeidsovereenkomst en toekenning vergoedingen

Omdat werkneemster arbeidsongeschikt is en bovendien de bescherming geniet van de

Wgbh/cz zijn er twee opzegverboden van toepassing. Het hof is echter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst desondanks moet worden beëindigd. Een uitzondering op het opzegverbod is immers mogelijk als beëindiging in het belang van de werknemer moet worden geacht (vgl. art. 7:671b lid 6 onder b BW). Die situatie acht het hof hier aanwezig. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Het hof berekent de billijke vergoeding op basis van het uitgangspunt dat werkneemster tot aan haar pensioen haar werk had kunnen uitvoeren. Het hof gaat uit van een pensioendatum van 16 april 2033, dus vanaf datum einde dienstverband nog 85,5 maanden. Het inkomensverlies komt daarmee uit op € 336.000 bruto. Daarop brengt het hof een viertal correcties aan: (1) de Ziektewet-uitkering, (2) de kans op het vinden van een nieuwe baan, (3) de pensioenschade die werkneemster lijdt en (4) de toegekende transitievergoeding. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 280.000 bruto, te verminderen met het bedrag van de verschuldigde transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-02-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:869

Zaaknummer: 200.358.097

Rechters: R. Verkijk, D.W.J.M. Kemperink en R.J.A. Dil

Advocaten: A. Robustella en Q.M.F. Bosker

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:683 BW en Wgbh/cz