

## RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst niet mogen beëindigen, omdat hij onvoldoende rekening heeft gehouden met de autismediagnose van werknemer en hem geen reële kans heeft geboden om zijn functioneren te verbeteren.****Feiten*

Werknemer is sinds 2018 bij Landmerc werkzaam als software-ontwikkelaar. Tot 2022 voerde hij zijn werkzaamheden uit als zzp'er. Bij e-mailbericht van 15 juni 2024 heeft product owner bij Landmerc bericht dat hij vanuit verschillende personen in het team klachten ontvangt over de samenwerking met werknemer en met name de communicatie van werknemer. Op 17 juni 2024 heeft hierover een gesprek plaatsgevonden. In december 2024 heeft er een mediationtraject plaatsgevonden tussen partijen. Dit zag op een discussie over het salaris van werknemer. Op 7 januari 2025 is een tweedaagse teamtraining gestart met onder meer werknemer met als doel om de communicatie en samenwerking binnen het team te verbeteren. Op 15 juni 2025 heeft werknemer zich ingeschreven voor een onderzoek naar een autismespectrumstoornis. Bij brief van 27 juni 2025 heeft Landmerc werknemer bericht dat er al langere tijd signalen vanuit het team zijn dat de samenwerking met hem moeizaam verloopt, onder meer vanwege zijn houding, gebrek aan flexibiliteit en wijze van communiceren. Volgens Landmerc blokkeert werknemer regelmatig de dialoog, is hij negatief ten aanzien van projecten en besluiten en draagt hij onvoldoende constructief bij aan de samenwerking, hetgeen een negatieve impact heeft op de teamdynamiek en de voortgang van projecten. Daarnaast wordt werknemer verweten dat hij onvoldoende eigenaarschap toont over zijn werkzaamheden, dat de voortgang van projecten daardoor wordt belemmerd en dat hij onvoorspelbaar is door afwezigheid bij overlegmomenten en gebrek aan transparantie over zijn werk. Landmerc acht dit gedrag niet in lijn met de professionele normen en verwacht dat werknemer zijn gedrag aanpast. In vervolg hierop is een verbetertraject met coaching in gang gezet. Op 26 augustus 2025 is bij werknemer een autismespectrumstoornis vastgesteld, waarna hij heeft verzocht om meer begrip en aanpassingen vanuit de organisatie. Landmerc heeft aangegeven bereid te zijn tot redelijke aanpassingen, maar benadrukt dat dit geen vrijstelling vormt van professionele gedragsnormen en dat ook van werknemer aanpassing wordt verwacht. Tijdens het verbetertraject blijft tussen partijen verschil van inzicht bestaan over de oorzaken van het gedrag en de mate waarin rekening moet worden gehouden met de diagnose. Uiteindelijk heeft Landmerc geconcludeerd dat onvoldoende verbetering is opgetreden, en heeft zij het verbetertraject beëindigd en werknemer vrijgesteld van werkzaamheden.

*Oordeel*

Landmerc heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd dat er sprake is van disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhouding dan wel een combinatie van deze gronden. De kantonrechter stelt voorop dat werknemer vanwege zijn stoornis in het autistisch spectrum een zekere beperking heeft. Landmerc erkent het bestaan van deze stoornis. Hoewel deze pas later tijdens het dienstverband is vastgesteld, waren Landmerc en de door haar ingeschakelde coach hiervan wel op de hoogte. Op Landmerc als werkgever rust op grond van het beginsel van goed werkgeverschap daarom een zorgplicht jegens werknemer. De diagnose ASS moet als handicap in de zin van de WGH/CZ worden aangemerkt. Op grond van artikel 2 lid 1 van die wet rustte daarom op Landmerc de verplichting te onderzoeken of aan de beperkingen waarmee werknemer in het dagelijks werk te maken heeft tegemoet kon worden gekomen door het verrichten van aanpassingen zoals in deze bepaling voorzien. De kritiek van Landmerc op het functioneren van werknemer spitst zich toe op de samenwerking, taakuitvoering, communicatie en zelfreflectie. In verband hiermee heeft zij werknemer een verbetertraject aangeboden. Dit is op 12 januari 2026 voortijdig beëindigd met als conclusie dat Landmerc er geen vertrouwen in heeft dat werknemer zich zal verbeteren. Naar het oordeel van de kantonrechter is deze conclusie voorbarig. Dat Landmerc heeft gezorgd voor een prikkelvrije kantoormuimte en ruimte voor thuiswerken maakt dat niet anders. Dit ziet immers niet op de verbeterpunten die zij zelf noemt. Zij verwijst verder nog naar het mediationtraject en de teamsessie. De mediation zag echter met name op de salarisdiscussie. De teamsessie was niet specifiek gericht op het functioneren van werknemer. Beide trajecten dateren bovendien van vóór de diagnose van werknemer en gesteld noch gebleken is dat daarbij rekening is gehouden met zijn beperkingen of, beter nog, dat het traject daarop specifiek gericht was. Deze trajecten kunnen dan ook geen rol spelen bij de vraag of werknemer een reële kans tot verbetering is geboden. Landmerc stelt subsidiair dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens haar hebben het gedrag, de houding en de communicatiestijl van werknemer ervoor gezorgd dat sprake is van een verre van optimale arbeidsverhouding tussen hem en zijn (externe) collega's. Ook de in dit kader aan werknemer gemaakte verwijten zijn terug te voeren op zijn beperkingen. De kantonrechter concludeert dat Landmerc onvoldoende heeft gedaan om de conclusie te rechtvaardigen dat zij in redelijkheid de arbeidsovereenkomst met werknemer niet kan laten voortduren. Nu aan dit vereiste niet is voldaan, kan geen sprake zijn van een voldragen g-grond. Werknemer zal weer moeten worden toegelaten tot de overeengekomen werkzaamheden.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 12-05-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:4278

**Zaaknummer:** 12104104 \ HA VERZ 26-32

**Rechters:** A.J. Weerkamp-Beens

**Advocaten:** L. Domhoff-Spaaij en D.C.F. van Helden

**Wetsartikelen:** 2 lid 1 WGBH/CZ