

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wordt afgewezen, omdat de spanningen op de werkvloer voortvloeien uit de ASS van werknemer en onvoldoende is gebleken dat voortzetting niet van de werkgever kan worden gevergd.

Feiten

Werknemer is sinds 17 mei 2011 in dienst bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van senior medewerker financiële administratie. Werknemer is gediagnosticeerd met een autismespectrumstoornis (ASS); dit is sinds 2017 bij werkgeefster bekend. In december 2019 heeft een vrouwelijke collega bij werkgeefster een klacht ingediend over seksuele intimidatie door werknemer. Werkgeefster heeft naar aanleiding van deze klacht een onafhankelijk onderzoeksbureau ingeschakeld om het gedrag van werknemer te onderzoeken. Het onderzoeksbureau heeft geconcludeerd dat werknemer *“in een aantal situaties licht seksueel intimiderend gedrag heeft getoond”*. Werkgeefster heeft vervolgens aan werknemer een formele berisping opgelegd. In de formele berisping staat de mogelijke relatie met ASS. In 2020 heeft werknemer in opdracht van werkgeefster een coachingstraject doorlopen. Begin 2021 heeft werkgeefster aan psychologisch en psychiatrisch expertisebureau Birdview opdracht gegeven om de beperkingen van werknemer verder te onderzoeken en te adviseren over zijn begeleiding. Op 6 maart 2024 heeft werkgeefster werknemer een schriftelijke waarschuwing gegeven voor het onheus bejegenen van De Brouwer. De brief vermeldt dat werkgeefster dergelijke uitspraken of gedragingen die door andere collega's als kwetsend worden ervaren, niet meer tolereert en dat werknemer moet beseffen dat bij herhaling sprake is van plichtsverzuim dat tot arbeidsvoorwaardelijke consequenties in de vorm van een disciplinaire maatregel of in het ergste geval tot ontslag zal leiden. Op 18 december 2024 heeft een leidinggevende van werkgeefster werknemer aangesproken, blijkens het opgestelde verslag omdat de leidinggevende via via diverse meldingen had ontvangen over onveiligheid en collega's die vonden met te weinig respect behandeld te zijn en zich 'aangevallen' voelden. Op 12 februari 2025 heeft werkgeefster werknemer naar aanleiding van deze kwestie een formele berisping opgelegd. Werknemer heeft bij brief van 27 februari 2025 tegen het opleggen van de berisping beroep ingesteld bij de Commissie van Beroep Funderend Onderwijs (CBFO). In zijn beroepschrift schrijft werknemer – samengevat – dat hij betwist de betreffende beledigende opmerkingen te hebben gemaakt en dat werkgeefster heeft nagelaten hem inzage te verlenen in getuigenverklaringen van collega's waaruit deze opmerkingen zouden blijken. Bij uitspraak van 4 juni 2025 heeft CBFO het beroep gegrond verklaard. Werkgeefster trekt de formele berisping in. De gegeven waarschuwing en de genomen maatregelen blijven echter wel in stand. Werknemer heeft de volgende dag op 27 juni 2025 bij de CBFO een klacht ingediend tegen werkgeefster voor het niet terugnemen van de in zijn ogen valse

beschuldigingen. De in november 2025 gestarte mediation is op 23 januari 2026 zonder resultaat beëindigd. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter moet de ASS van werknemer worden aangemerkt als een handicap in de zin van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz). Niet ter discussie staat dat werknemer inhoudelijk geschikt is voor het uitvoeren van zijn werk en dat de kwaliteit van zijn werk aan de verwachtingen voldoet. De kern van het verwijt dat werkgeefster in deze procedure aan werknemer maakt, is dat hij in de samenwerking met collega's onvoldoende oog heeft voor de manier waarop zijn gedrag overkomt op anderen, waardoor binnen het team steeds opnieuw spanningen ontstaan. Werkgeefster betwist niet dat de bij tijd en wijle moeizame samenwerking tussen werknemer en zijn collega's en zijn onwrikbaarheid in de discussie rondom de berisping, voortkomen uit zijn ASS. Op grond van de Wgbh/cz mag van werkgeefster als werkgever worden verwacht dat zij alle redelijkerwijs te vergen aanpassingen maakt om werknemer in zijn beperkingen tegemoet te komen. De kantonrechter stelt voorop dat uit het dossier blijkt dat werkgeefster al veel inspanningen heeft verricht. De kantonrechter ziet onvoldoende onderbouwd dat, voor zover op dit moment al sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsverhouding, met de verdere uitvoering van deze maatregelen nog steeds een zodanig onwerkbaar situatie bestaat dat van werkgeefster niet kan worden gevergd werknemer langer in dienst te houden. Ook acht de kantonrechter de incidenten die werkgeefster in deze procedure naar voren heeft gebracht niet van zodanige aard en ernst dat om die reden van werkgeefster niet gevergd zou kunnen worden het dienstverband voort te zetten. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:17844

Zaaknummer: 12120642 RP VERZ 26-50199

Rechters: N.B. Verkleij

Advocaten: I.A. Hoen en C.H. van Wijk

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub i BW