

werkgeefster/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Werkgeefster zet vooral in op het vertrek van autistische werknemer, zonder zich te richten op re-integratie in passend werk binnen haar organisatie. Reflexwerking opzegverbod tijdens ziekte.

Werknemer is sinds 1997 in dienst van werkgeefster. Sinds 2009 vervult hij de functie van O&O (Op- & Overslag)-medewerker. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zij voert daartoe het volgende aan. Werknemer heeft enkele jaren geleden aangegeven dat hij het syndroom van Asperger heeft. Om deze reden en in overeenstemming met de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte heeft werkgeefster zich vergaand ingespannen om werknemer naar wederzijdse tevredenheid te laten functioneren binnen het bedrijf van werkgeefster en – toen dit niet mogelijk bleek – heeft zij werknemer begeleiding geboden een andere baan te vinden. Toen werknemer in april 2013 weer moest meedraaien in de ploegendiensten (in plaats van alleen middagdiensten), heeft werknemer zich op 23 april 2013 ziek gemeld. Er is heel veel tijd, geld en energie in gestoken om tot een oplossing te komen, echter zonder resultaat. Er wordt een vergoeding van € 9.000 bruto aangeboden en een bedrag met een maximum van € 5.000 voor het volgen van een outplacementtraject. Werknemer beroept zich op de reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gedurende het dienstverband is bij werknemer autisme (het syndroom van Asperger) vastgesteld. Werkgeefster heeft daarmee, aanvankelijk, rekening gehouden door werknemer vaste werktijden te geven terwijl het bij werkgeefster gebruikelijk is dat in ploegendiensten wordt gewerkt. Werkgeefster heeft vooral veel trajecten opgezet waarbij werd ingezet op het vertrek van werknemer. Onvoldoende is naar voren gekomen dat werkgeefster zich in voldoende mate heeft gerealiseerd wat de autistische stoornis voor werknemer betekent en wat de gevolgen daarvan zijn voor zijn functioneren en zich voldoende moeite heeft getroost om de werkzaamheden/werktijden permanent aan te passen, waarbij rekening wordt gehouden met de beperkingen van werknemer. Voldoende aannemelijk is dat de verwijten die werknemer worden gemaakt verband houden met de beperkingen die hij ondervindt van zijn autistische stoornis. De ziekmelding van werknemer vindt zijn directe oorzaak in het geschil over het al dan niet werken in ploegendiensten, maar gelet op de rapportage van de arboarts is er veel meer aan de hand. Gelet op het psychologische rapport dat door werknemer in het geding is gebracht lijkt het werken in ploegendiensten vooralsnog geen optie voor werknemer, gezien zijn behoefte aan regelmaat

en vaste werktijden in verband met zijn autisme. Eerder werd daarmee rekening gehouden. Onduidelijk is waarom dat thans niet meer tot de mogelijkheden behoort. In dit verband is van belang dat artikel 7:658a lid 1 BW de verplichting meebrengt voor werkgeefster om tijdens ziekte de re-integratie van werknemer te bevorderen in passende arbeid (waarbij kan worden gedacht aan een vaste werkplek en vaste werktijden). Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-05-2014

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2014:3914

Zaaknummer: 2837575 VZ VERZ 14-2242

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: H.J. Ulehake-Mink en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:670 BW en 7:685 BW