

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst productiemedewerker na dienstverband van 29 jaar, omdat werknemer niet kan voldoen aan de hogere eisen die aan productiemedewerkers worden gesteld. Hoewel een autistische stoornis is vastgesteld, faalt het beroep op de WGBH/CZ

Werknemer (50 jaar) is sinds 1984 in dienst als productiemedewerker. Op 6 mei 2013 heeft een klinisch psychologe vastgesteld dat werknemer lijdt aan een pervasieve ontwikkelingsstoornis binnen het autismespectrum. Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren en een vertrouwensbreuk. Hiertoe wordt aangevoerd dat werknemer zich een nieuwe zelfstandige werkwijze, als gevolg van de verdergaande automatisering en efficiencyverbeteringen, ondanks intensieve begeleiding niet eigen kan maken. Werknemer beroept zich op de ontslagbescherming van de WGBH/CZ.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met uitzondering van de periode 10 april tot 15 april 2013 is werknemer (recentelijk) niet ziek gemeld geweest, zodat het beroep op het opzegverbod tijdens ziekte faalt. Het beroep op de WGBH/CZ wordt niet gevolgd. De oorzaak van de wens van werkgever de arbeidsovereenkomst van werknemer te ontbinden is niet gelegen in de beperkingen van werknemer. Nee, door de veranderingen op de werkvloer worden er steeds hogere eisen gesteld aan productiemedewerkers. Daar liggen de gronden voor het onderhavige ontbindingsverzoek. Door werknemer is niet weersproken dat hij niet voldoet aan de eisen die aan de huidige functie worden gesteld. Hij heeft erkend dat hij niet kan werken zonder (intensieve) begeleiding. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Gelet op het 29-jarige dienstverband, leeftijd, eenzijdig arbeidsverleden, de beperking van werknemer en de slechte situatie op de arbeidsmarkt, wordt naar billijkheid een vergoeding toegekend van € 50.000.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-05-2013

Zaaknummer: 766837 AZ VERZ 13-56