

RECHTSPRAAK

werknemer/Forest Group Nederland BV

Kennelijk onredelijk ontslag. Feit van algemene bekendheid dat hoge leeftijd en lang dienstverband tot slechte arbeidsmarktpositie leiden. Vergoeding. Herstel van de arbeidsovereenkomst afgewezen wegens verval van functie

Werknemer (58 jaar) is in 1996 in dienst getreden van Forest, in de functie van Salesmanager. Tijdens zijn vakantie in Frankrijk, op 16 juni 2009, heeft werknemer telefonisch te horen gekregen dat Forest het dienstverband wegens bedrijfseconomische omstandigheden wilde beëindigen. Hij is aansluitend aan zijn vakantie vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Met toestemming van het UWV WERKbedrijf is de arbeidsovereenkomst tegen 1 november 2009 opgezegd. Aan werknemer is een suppletie op zijn WW-uitkering aangeboden voor een periode van 13 maanden. Werknemer vordert herstel van de arbeidsovereenkomst, dan wel schadevergoeding, wegens kennelijk onredelijk ontslag. De wijze van beëindiging, de aanvankelijke handhaving van het concurrentiebeding en de valse redenen worden daartoe aangevoerd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vakantie van werknemer zal door de telefonische mededeling van Forest op 16 juni 2009 dat hij zou worden ontslagen inderdaad grondig zijn bedorven, maar dat maakt de opzegging nog niet kennelijk onredelijk. Ook laat de kantonrechter het verwijt van werknemer met betrekking tot de handhaving van het concurrentiebeding buiten beschouwing bij de bepaling van de vraag of de opzegging kennelijk onredelijk is. Het non-concurrentiebeding is nu eenmaal tussen partijen afgesproken en treedt in overeenstemming met die afspraak in werking nadat de arbeidsovereenkomst krachtens de opzegging is geëindigd, ook als de grond voor de opzegging geheel in de risicosfeer van de werkgever ligt zoals hier het geval is. Ook de non-actiefstelling maakt het ontslag niet kennelijk onredelijk.

Werknemer was op 1 november 2009 bijna 58 jaar oud. Het dienstverband heeft afgerond 13 jaren geduurd. Hij heeft steeds goed gefunctioneerd. Aannemelijk is dat zijn positie op de arbeidsmarkt alleen al vanwege zijn leeftijd weinig rooskleurig is. Het is immers een feit van algemene bekendheid dat behoudens bijzondere, hier niet gestelde of gebleken omstandigheden, een oudere werknemer niet of zeer moeilijk weer aan de slag komt. Daar komt bij dat werknemer zijn stelling op dit punt heeft onderbouwd met onder meer het

rapport 'Arbeidsmarktanalyse 2010'.

De kantonrechter acht de aangeboden suppletie, gelet op alle omstandigheden van het geval, niet afdoende. Het ontslag is daarom kennelijk onredelijk. Het herstel van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen, omdat de functie van werknemer is komen te vervallen. Op grond van alle omstandigheden van het geval schat de kantonrechter de schade op een bedrag van € 40.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-12-2010

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2010:BPo192

Zaaknummer: 503834 CV EXPL 10-1694

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: J. Jaab en S. van der Vegt

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:611 BW, 7:653 BW en 7:682 BW