

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag 49-jarige technisch specialist na dienstverband van bijna 22 jaar zonder toekenning vergoeding niet kennelijk onredelijk. Dat werknemer aan concurrentiebeding wordt gehouden, leidt niet tot ander oordeel. Vrijstelling van werk is een voorziening om de gevolgen van het ontslag voor werknemer te verzachten.

Werknemer, geboren in 1964, is sinds 1991 in dienst. Laatstelijk is hij werkzaam in de functie technisch specialist. Vanaf februari 2012 is hij vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Nadat het UWV eerst toestemming voor opzegging heeft geweigerd, is de toestemming uiteindelijk wel verleend en is de arbeidsovereenkomst tegen 1 februari 2013 wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Werknemer stelt met een beroep op het gevolgcriterium dat de opzegging kennelijk onredelijk is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat het vervallen van de functiegroep technisch specialist op zorgvuldige wijze heeft plaatsgevonden en dat daar, gelet op de slechte financiële situatie, aanleiding toe bestond. Ten aanzien van het beroep op het gevolgcriterium wordt geoordeeld dat noch de lengte van het dienstverband (bijna 22 jaren), noch de leeftijd van werknemer (ten tijde van het ontslag bijna 49 jaar) en zijn arbeidsmarktperspectieven in hun onderlinge samenhang ertoe leiden dat moet worden geoordeeld dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet zonder toekenning van een ontslagvergoeding had mogen opzeggen. Immers, geen enkele baan biedt een garantie voor de toekomst en een werknemer kan op enig moment werkloos worden zonder concreet uitzicht op ander werk. De stelling dat werkgeefster geen enkele voorziening heeft getroffen om de gevolgen van het ontslag te verzachten kan evenmin tot het oordeel leiden dat werkgeefster in redelijkheid niet tot opzegging heeft kunnen komen. Voldoende vast is komen te staan dat werkgeefster voorzieningen heeft getroffen om de gevolgen van het ontslag voor werknemer te verzachten. Hij is namelijk vanaf februari 2012 vrijgesteld van werk, zodat hij zich volledig kon richten op het zoeken van ander werk. Ook heeft werkgeefster hulp aangeboden bij sollicitaties en in haar netwerk gezocht naar mogelijke functies elders. Dat werknemer is gehouden aan het concurrentiebeding (in duur beperkt tot 1 oktober 2013), leidt niet tot een ander oordeel. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-03-2014

Zaaknummer: 2290446 UC EXPL 13-13413 JH/4064