

RECHTSPRAAK

Deltacell B.V./werknemer

Ontslag wetenschappelijk directeur kennelijk onredelijk. Werkgever heeft op onredelijke gronden besloten werknemer te houden aan het concurrentiebeding, nu dit niet was gelegen in het veiligstellen van haar bedrijfsdebet, maar in het verkrijgen van een zo hoog mogelijke overnameprijs voor haar activa nadat de bedrijfsactiviteiten reeds waren gestaakt.

Werknemer is van 1 maart 2003 tot 1 oktober 2013 bij Deltacell B.V. (hierna: Deltacell) in dienst geweest, laatstelijk in de functie van wetenschappelijk directeur. Op 10 mei 2013 heeft Deltacell het UWV om een ontslagvergunning verzocht voor alle zeven werknemers van Deltacell op de grond dat zij niet meer in staat was te voldoen aan haar betalingsverplichtingen en de onderneming zou worden gestaakt. Op 18 juni 2013 heeft het UWV de ontslagvergunning voor werknemer verleend. Deltacell heeft de arbeidsovereenkomst van werknemer opgezegd tegen 1 oktober 2013. Bij vonnis van 17 februari 2014 heeft de kantonrechter op vordering van werknemer het concurrentiebeding en het boetebeding dat onderdeel was van de arbeidsovereenkomst geschorst. In eerste aanleg vorderde werknemer een verklaring voor recht dat het door Deltacell aan hem gegeven ontslag kennelijk onredelijk is en veroordeling van Deltacell tot betaling van schadevergoeding. Werknemer heeft aan deze vordering ten grondslag gelegd dat sprake is van een valse/voorgewende reden en voorts dat het ontslag kennelijk onredelijk is op grond van het gevolgcriterium. De kantonrechter heeft beide grondslagen juist bevonden en Deltacell veroordeeld tot betaling van € 135.000 met wettelijke rente. Tegen deze beslissing komt Deltacell in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat in deze zaak het na het einde van de arbeidsovereenkomst gebonden blijven aan het concurrentiebeding door werknemer zwaar weegt bij de beantwoording van de vraag of de opzegging kennelijk onredelijk is. Het verweer van Deltacell komt erop neer dat zij weliswaar had besloten haar bedrijfsactiviteiten te staken, maar dat zij belang erbij hield werknemer aan het concurrentiebeding te houden met het oog op haar onderhandelingspositie tegenover Resem B.V. (hierna: Resem), met welke vennootschap zij in gesprek was over de verkoop van haar activa. Indien zij werknemer zou toestaan bij Resem in dienst te treden, zo voert Deltacell aan, zou Resem niet meer bereid zijn voor die activa een substantieel bedrag te betalen. Het belang van Deltacell bij handhaving van het concurrentiebeding ten tijde van de beëindiging van de

arbeidsovereenkomst was aldus niet gelegen in het veiligstellen van haar bedrijfsdebet als nog actieve onderneming, maar in het verkrijgen van een zo hoog mogelijke overnameprijs voor haar activa nadat haar bedrijfsactiviteiten reeds waren gestaakt. Uit de gang van zaken leidt het hof af dat reeds ten tijde van de ingang van het ontslag uitermate dubieus was of de gesprekken met Resem wel tot enigerlei overname van activa van Deltacell zou leiden, nu voor Deltacell op een gegeven moment duidelijk werd dat Resem maar over een klein eigen vermogen beschikte en daarom niets te bieden had. Daartegenover stond het evidente belang van werknemer om ontheven te worden uit zijn verplichtingen uit het concurrentiebeding. Het hof acht de keuze van Deltacell haar eigen belang in dezen te laten prevaleren onredelijk. Temeer nu zij kennelijk ook niet heeft overwogen werknemer hiervoor financieel te compenseren. Hierover zou mogelijk nog anders geoordeeld kunnen worden indien Deltacell bereid zou zijn geweest werknemer toe te staan elders dan bij Resem in dienst te treden, maar die bereidheid bestond bij Deltacell evenmin. Met de hiervoor beschreven opstelling van Deltacell was voor haar ten tijde van het ontslag voorzienbaar dat het werknemer in elk geval door de werking van het concurrentiebeding geruime tijd niet zou lukken een werkkring op zijn oude werkterrein te vinden. Die tijd bedroeg niet slechts de termijn genoemd in het concurrentiebeding, maar ook een zekere periode nadien nu het hof aannemelijk acht dat de kansen van werknemer op het vinden van een vergelijkbare werkkring verder zou verslechteren doordat werknemer een jaar lang zou worden afgehouden van de arbeidsmarkt op dat terrein. De kennelijke onredelijkheid van het hier gegeven ontslag is gelegen in de omstandigheid dat Deltacell op onredelijke gronden heeft besloten werknemer te houden aan het concurrentiebeding. Deltacell is daarom gehouden de door die opstelling veroorzaakte schade, begroot op € 135.000, te vergoeden. Dat werknemer gedurende twee maanden is vrijgesteld van werk en dat hij nu vrije tijd heeft, hetgeen ook geld waard is, is hier zonder betekenis. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-11-2015

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2015:4658

Zaaknummer: 200.160.875/01

Rechters: C.M. Aarts, R.J.F. Thiessen en A.M.A. Verscheure

Advocaten: R.A.M. Schram en B.S. Hagemann

Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:681 (oud) BW