

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever c.s.

Oud recht. Geen sprake van kennelijk onredelijk ontslag nu het UWV niet is misleid, het concurrentiebeding terecht is gehandhaafd en de overige omstandigheden onvoldoende zijn voor aanname van kennelijke onredelijkheid

Werknemer is op 1 september 1997 in dienst getreden bij bedrijf X als drukwerkadviseur/accountmanager en verdiende laatstelijk tussen de € 3508,85 en € 3898,55. Bedrijf X heeft haar productiemiddelen verkocht aan gedaagde 2 en na een overgang van onderneming was gedaagde 1 als werkgever van werknemer aan te merken. De werkzaamheden zijn vanuit het bedrijfspan van gedaagde 4 uitgeoefend. De arbeidsovereenkomst met werknemer is opgezegd tegen 1 december 2015, met toestemming van het UWV, in verband met het vervallen van de functie van werknemer. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding. Werknemer vordert onder meer betaling van schadevergoeding van € 115.000 bruto en een verklaring voor recht dat het concurrentiebeding geen gelding (meer) heeft. Hij stelt daarnaast een vordering in tegen gedaagde 2, 3 en 4 op grond van een onrechtmatige daad. Gedaagden voeren verweer.

Volgens werknemer is sprake van misleiding door gedaagde 1 omdat zij het UWV opzettelijk zand in de ogen heeft gestrooid door de ontslagaanvraag zo in te richten dat niet meteen duidelijk was dat sprake is van twee verschillende vennootschappen. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet. Dat sprake was van een bedrijfsoverneming van bedrijf X had in de ontslagaanvraag wel wat explicieter vermeld kunnen worden, maar dit heeft uiteindelijk geen gevolgen gehad omdat werknemer dit in zijn verweerschrift alsnog heeft vermeld. Volgens werknemer hadden beide vennootschappen als één bedrijfsvestiging moeten zijn aangemerkt, en had de bedrijfseconomische noodzaak daarom met betrekking tot beide vennootschappen beoordeeld moeten zijn. Op zich is deze stelling juist, maar ook in dat geval zou de ontslagvergunning naar het oordeel van de kantonrechter zijn verleend. Volgens werknemer kan gedaagde 1 niet als een aparte bedrijfsvestiging in de zin van het Ontslagbesluit worden aangemerkt, maar vormt zij samen met gedaagde 4 één bedrijfsvestiging. Het antwoord op deze vraag kan echter het midden blijven. In de ontslagaanvraag heeft gedaagde 1 uitgebreid gemotiveerd uiteengezet waarom de functie van werknemer niet uitwisselbaar is met enige functie bij gedaagde 1 of gedaagde 4. Dit betekent dat de ontslagvergunning wat betreft het afspiegelingsbeginsel ook zou zijn verleend indien gedaagde 1 en gedaagde 4 als één bedrijfsvestiging zouden zijn aangemerkt. Voorts stelt werknemer dat gedaagde 1 het UWV heeft misleid doordat zij naar aanleiding van het verzoek van het UWV van 3 juli 2015 om een

overzicht van vacatures binnen de onderneming en de groep heeft verzwegen dat er wel degelijk een vacature was. Dit kan werknemer echter niet baten, nu hij onvoldoende gemotiveerd heeft aangegeven dat sprake was van een uitwisselbare of passende functie. De opzegging van de arbeidsovereenkomst is volgens werknemer mede kennelijk onredelijk omdat hij onverkort aan het concurrentiebeding wordt gehouden. De kantonrechter is van oordeel dat gedaagde 1 c.s. werknemer aan het beding kan houden, omdat het beding zicht slechts uitstrekt tot (ex-)klanten, relaties of prospects van gedaagde 1. Voor het overige staat het hem dus vrij in dezelfde branche werk te zoeken. Werknemer beroept zich verder op het gevolgcriterium. Volgens hem zijn de gevolgen van het ontslag onevenredig zwaar voor hem in vergelijking met het belang van gedaagde 1. Het enkele ontbreken van een vergoeding maakt het ontslag niet kennelijk onredelijk. Dit geldt ook voor de enkele omstandigheid dat sprake is van een lang dienstverband (in dit geval 18 jaar), daartoe zijn bijkomende omstandigheden vereist. Gelet op hetgeen hierboven is overwogen is de enige bijkomende omstandigheid de leeftijd van werknemer ten tijde van het ontslag (59 jaar), waarbij het naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk is dat zijn kansen op de arbeidsmarkt niet al te rooskleurig zijn. Gedaagde 1 heeft de volgende voorzieningen voor werknemer getroffen: een mobiliteitstraject van negen maanden bij en een vrijstelling van werkzaamheden gedurende vijf maanden.

Gelet op alle bovengenoemde omstandigheden rond het ontslag zijn deze voorzieningen niet zo onder de maat dat het ontslag als kennelijk onredelijk moet worden aangemerkt. De vorderingen van werknemer zullen in het te zijner tijd te wijzen eindvonnis moeten worden afgewezen. De vorderingen tegen gedaagde 2, 3 en 4 worden doorverwezen naar de enkelvoudige handelskamer van de afdeling Civiel en bestuursrecht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:6329

Zaaknummer: 4624143

Rechters: P. Krepel

Advocaten: J.W. Bloem en M.C. Colenbrander

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW