

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag 43-jarige technisch specialist na dienstverband van 19 jaar zonder toekenning vergoeding niet kennelijk onredelijk. Vrijstelling van werk is een voorziening om de gevolgen van het ontslag voor werknemer te verzachten. Werknemer heeft niet zelf om omscholing/bijbscholing verzocht.

Werknemer, geboren in 1969, is sinds 1994 in dienst. Laatstelijk is hij werkzaam in de functie technisch specialist. Vanaf eind maart 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 een valse of voorgewende reden en het gevolgcriterium dat de opzegging kennelijk onredelijk is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft niet onredelijk gehandeld door de functie technisch specialist te laten vervallen en de resttaken te verdelen onder bestaande functies. Niet aannemelijk is dat de vaste krachten zijn vervangen voor flexkrachten terwijl het werk is blijven bestaan. De enkele omstandigheid dat werkgeefster werknemer heeft aangeboden na zijn ontslag als zzp'er werkzaamheden voor haar te verrichten is hiertoe onvoldoende. Van een valse of voorgewende reden is niet gebleken. Ten aanzien van het beroep op het gevolgcriterium wordt overwogen dat anders dan werknemer stelt de vrijstelling van werk met behoud van loon is aan te merken als voorziening in de zin van artikel 7:681 BW. De afwachtende houding van werknemer met betrekking tot het solliciteren komt voor zijn eigen rekening. Niet is komen vast te staan dat werkgeefster zich onvoldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen. Werknemer stelt dat werkgeefster zich onvoldoende heeft ingespannen om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Hij stelt dat hij een eenzijdig arbeidsverleden heeft en werkgeefster heeft nagelaten hem ondersteuning c.q. scholing aan te bieden. Niet gesteld of gebleken is evenwel dat werknemer op enig moment heeft verzocht om ondersteuning bij het zoeken naar een nieuwe baan, dan wel omscholing/bijbscholing ter bevordering van zijn kansen op de arbeidsmarkt. Vast is komen te staan dat werknemer slechts in een specifiek geval aan het tussen partijen geldende concurrentiebeding is gehouden. Hiermee heeft werkgeefster niet gehandeld in strijd met de normen van goed werkgeverschap. Bovendien is het concurrentiebeding in duur beperkt tot 1 augustus 2013. De opzegging is niet kennelijk onredelijk. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-11-2014

Zaaknummer: 2549913 UC EXPL 13-18810 JH/1050