

RECHTSPRAAK

werknemer/United Industries Logistics B.V.

Het is niet mogelijk om eerst te berusten in de opzegging en vervolgens een beroep op vernietigbaarheid te doen. Ontslag op staande voet wegens ‘gebrek aan vertrouwen’ niet terecht. Gevolgen ontslag meegenomen in billijke vergoeding. Verval concurrentiebeding.

Feiten

Werknemer treedt op 1 juli 2017 bij werkgever in dienst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding. Werkgever deelt werknemer mede dat zijn contract zal worden omgezet in een contract voor bepaalde tijd. Werknemer laat hierop weten dat hij niet akkoord gaat. Vervolgens beëindigt werkgever de arbeidsverhouding per direct op 6 oktober 2017 omdat er geen basis meer is voor een verdere samenwerking en omdat werknemer het vertrouwen zou hebben beschaamd. Werknemer legt zich bij het ontslag neer, maar vordert de gefixeerde schadevergoeding, een billijke vergoeding en verval van het concurrentiebeding. Daarnaast beroept hij zich op de vernietiging van het ontslag.

Oordeel

Vernietiging opzegging

Volgens de kantonrechter is het niet mogelijk dat een werknemer zich eerst neerlegt bij de opzegging om vervolgens alsnog (ook) een beroep op de vernietigbaarheid te doen. De arbeidsovereenkomst is daarom geëindigd per 6 oktober 2017. Hierbij weegt mee dat werknemer zich ondubbelzinnig bij het ontslag heeft neergelegd en werkgever (in eerste instantie buiten rechte) had verzocht om de billijke en gefixeerde schadevergoeding te betalen. Daarbij heeft werknemer zich niet het recht voorbehouden om alsnog een beroep op de vernietigbaarheid te kunnen doen. Dat voorgaande onderdeel was van een schikkingsonderhandeling wordt niet gevolgd. Werknemer heeft zekerheid geschapen over het einde van de arbeidsovereenkomst. Daarbij is van belang dat werknemer zijn sleutels heeft ingeleverd, niet is gebleken dat hij zich beschikbaar heeft gehouden voor werk en dat hij geen wedertewerkstelling vordert. De switch van berusting naar een beroep op de vernietigbaarheid van de opzegging kan in de gegeven omstandigheden niet gehonoreerd worden. Als voorgaande anders zou zijn, zou onzekerheid ontstaan over de vraag of de opzegging al dan

niet tot een einde van de arbeidsovereenkomst heeft geleid; de rechtszekerheid is hiermee niet gediend.

Billijke vergoeding

Het betreft hier in feite een ontslag op staande voet. De kantonrechter is van mening dat de grondslag (geen basis voor verdere samenwerking en gebrek aan vertrouwen) zo algemeen is geformuleerd, dat het voor werknemer niet duidelijk was wat de reden voor het ontslag was. Dat werkgever ter zitting (veel later en dus niet onverwijld) de redenen heeft gespecificeerd kan hem niet baten. Bovendien is werknemer op geen enkel moment gewaarschuwd dat zijn gedragingen zouden kunnen leiden tot een ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet was onterecht. Vooropgesteld wordt dat de rechter bij het vaststellen van de billijke vergoeding rekening dient te houden met alle omstandigheden van het geval, waaronder ook de gevolgen van het ontslag. De werknemer dient te worden gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Werknemer ontvangt geen salaris meer terwijl hij ook geen aanspraak heeft op WW-uitkering en nog geen andere baan heeft. Bovendien heeft werknemer geen recht op de transitievergoeding. Het is niet aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst nog geruime tijd zou hebben voortgeduurd. Uit e-mailcorrespondentie blijkt dat de samenwerking van begin af aan niet zonder problemen verliep. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van € 10.000 ter billijke vergoeding. Het concurrentiebeding vervalt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:2388

Zaaknummer: 6503672 VZ VERZ 17-28749

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: D.C.A. van Wessel

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:667 BW, 7:671 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:686a BW