

RECHTSPRAAK

werknemer/X Reizen B.V.

WWZ: Werknemer die rittengeld achterhoudt in de onjuiste veronderstelling een vordering op werkgever te hebben, mag niet op staande voet worden ontslagen. Uitleg artikel 33 CAO Besloten Busvervoer (opleidingskosten). Voorwaardelijke ontbinding in strijd met stelsel van herstel.

(Hoger beroep van AR 2015-1237.) Werknemer is met ingang van 1 mei 1999 ingevolge een oproepcontract bij een rechtsvoorgangster van werkgeefster in dienst getreden als touringcarchauffeur. Tijdens een door werknemer uitgevoerde rit in augustus 2015 heeft werknemer een contante betaling van een reiziger ad € 450 ter hand gesteld gekregen, welk bedrag hij niet op de voorgeschreven wijze heeft afgestort in een daarvoor aangewezen kluis omdat hij van mening was dat de werkgeefster hem te weinig loon had betaald. Werknemer is volhardend gebleven in zijn standpunt het bedrag van € 450 niet ter beschikking te stellen aan werkgeefster en dat heeft, na een laatste sommatie op 23 september 2015, tot het ontslag op staande voet van 24 september 2015 geleid. Werknemer verzoekt, naast een aantal bijkomende verzoeken, vernietiging van het ontslag op staande voet en betaling van zowel een billijke vergoeding als een transitievergoeding. Werkgeefster heeft het verzoek van werknemer weersproken en verzoekt onder meer tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e en/of g BW, met bepaling dat werknemer noch een billijke vergoeding noch een transitievergoeding toekomt. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer afgewezen. Bijgevolg is ook het verzoek van werkgeefster afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Ook indien werknemer niet bevoegd was tot verrekening, is geen sprake van een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Er is, in de omstandigheden van het geval, geen sprake van een zodanige gedraging van werknemer dat van werkgeefster redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er is niet, dan wel onvoldoende onderbouwd, gesteld of gebleken dat werknemer de opzet had zich het bedrag van € 450 wederrechtelijk toe te eigenen. Gelet op de discussie tussen partijen ten tijde van het incident over de kosten van enkele door werknemer gevolgde cursussen en de omvang van zijn dienstverband, acht het hof aannemelijk dat werknemer van aanvang meende en – wat er zij van de precieze juridische beoordeling – redelijkerwijs kon menen dat hij het bedrag ad € 450 kon verrekenen dan wel afgifte van dit bedrag kon opschorten met het oog op zijn vorderingen op werkgeefster. Er kan derhalve niet worden aangenomen dat er sprake is van verduistering in dienstbetrekking of een daarmee op één lijn te stellen gedraging.

Werknemer heeft in hoger beroep verzocht werkgeefster te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen, naar het hof begrijpt met ingang van 24 september 2015. Het hof zal dit verzoek toewijzen. Uit het herstel van de arbeidsovereenkomst met ingang van 24 september 2015 vloeit voort dat werknemer recht heeft op loon vanaf 24 september 2015. Werknemer heeft verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van het loon vanaf 24 september 2015 tot het einde van de onderhavige procedure. Het hof zal dit verzoek toewijzen. Nu het loon van werknemer afhankelijk is van de uren dat hij opgeroepen wordt, zal het hof het loon vaststellen op basis van het gemiddeld aantal uren dat hij is opgeroepen in het jaar voorafgaand aan 24 september 2015. Het hof gaat uit van de periode van een jaar. Het hof ziet aanleiding de verzochte wettelijke verhoging te matigen tot 15%, gelet op de omstandigheden van het geval.

Met betrekking tot de kosten van de cursus, oordeelt het hof aldus. Uitgangspunt in artikel 33 lid 1 van de CAO Besloten Busvervoer is dat de kosten van alle opleidingen voor rekening van de werkgever komen. Echter uit lid 2 van artikel 33 volgt dat in onderling overleg tussen werkgever en werknemer afstemming plaats dient te vinden over de invulling van de opleidingstijd. Werknemer heeft aangevoerd dat hij diverse malen bij werkgeefster geïnformeerd heeft of de betreffende cursussen zouden worden aangeboden, maar dat hij daar geen duidelijk antwoord op kreeg. Werknemer heeft werkgeefster echter niet laten weten dat hij (bij gebreke daarvan) voornemens was zelf stappen te ondernemen om deze cursussen te volgen. Daarmee heeft hij naar het oordeel van het hof niet voldaan aan de verplichting uit lid 2 van artikel 33 van de cao tot overleg, zodat de kosten van de door werknemer op eigen initiatief gevolgde cursussen voor zijn eigen rekening dienen te blijven.

Ten aanzien van het appel van werkgever, oordeelt het hof aldus. Nog daargelaten of in een situatie als deze (waarin de kantonrechter het ontslag op staande voet in stand heeft gelaten en het hof oordeelt dat dit onterecht is) de mogelijkheid van voorwaardelijke ontbinding mogelijk in strijd is met het stelsel van de wet en in het bijzonder artikel 7:683 lid 3 BW, is het hof van oordeel dat er geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst aanwezig is. De verstoorde arbeidsverhouding is immers gebaseerd op het ontslag op staande voet (die er niet is).

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-06-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:2642

Zaaknummer: 200.185.312/01

Rechters: J.W. van Rijkom, P.P.M. Rousseau en J.F.M. Pols

Advocaten: O. Surquin en E. van Otterloo

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:683 BW en 33 lid 1 CAO Besloten Busvervoer