

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werknemer is schadelijktig omdat hij onregelmatig heeft opgezegd, maar de eisen van goed werkgeverschap brengen mee dat werkgeefster bij haar aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding niet kan vasthouden aan de overeengekomen einddatum.

Feiten

Op 1 september 2016 is werknemer gestart met een training bij werkgeefster om te worden opgeleid tot 'First Officer'. Werknemer heeft een trainingsarbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontvangen. Hierin is opgenomen dat op het moment dat de 'line-training' is afgerond de trainingsovereenkomst zal overgaan in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 1 jaar. Op 17 januari 2017 is werknemer begonnen met de 'Line Training'. Met ingang van 1 maart 2017 heeft werkgeefster loon betaald aan werknemer. Op 9 maart 2017 heeft werknemer de 'Line Training' succesvol afgerond. Bij e-mail van 5 oktober 2017 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 december 2017. Werkgeefster heeft met deze opzegging niet ingestemd. Werkgeefster verzoekt onder meer om werknemer te veroordelen om aan haar te betalen een bedrag van € 8.100 bruto, omdat werknemer volgens haar onregelmatig heeft opgezegd. Werknemer verzoekt bij tegenverzoek onder meer achterstallig loon vanaf 17 januari 2017 tot 1 maart 2017.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat zij zijn overeengekomen dat werknemer pas ná het succesvol afronden van de Line Training recht had op loon. Nu loon een van de essentialia is van een arbeidsovereenkomst en werkgeefster in de periode tot 1 maart 2017 geen loon heeft betaald, moet worden geconcludeerd dat in de periode tot 1 maart 2017 van een arbeidsovereenkomst geen sprake is geweest. Het vorenoverwogene leidt ertoe dat de door werknemer ingestelde verzoeken tot betaling van loon over de periode van 17 januari 2017 tot 1 maart 2017 zullen worden afgewezen. De volgende vraag die voorligt, is of werknemer de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd. Steeds is duidelijk geweest dat de arbeidsovereenkomst vanaf een succesvolle Line Check één kalenderjaar zou duren. Nu werknemer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds heeft opgezegd terwijl de overeenkomst daarvoor geen mogelijkheid bood, is werknemer aan werkgeefster een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd. In het onderhavige geval zou dit dus betekenen tot 9 maart 2018. Gelet op de omstandigheden

van het onderhavige geval is de kantonrechter echter van oordeel dat de eisen van goed werkgeverschap meebrengen dat werkgeefster niet kan vasthouden aan die einddatum van 9 maart 2018. Daartoe wordt als volgt overwogen. Vaststaat dat werkgeefster werknemer nadat hij reeds was begonnen met zijn opleidingsperiode, een contract heeft doen toekomen dat aanpassingen bevatte ten opzichte van de eerder aan hem verstrekte versie. De aanpassingen waren in het nadeel van werknemer. Zij leidden er immers toe dat er pas na het afronden van de Line Training (in plaats van vanaf de start daarvan) een arbeidsovereenkomst tot stand kwam. Werknemer is daardoor op een laat moment in feite voor het blok gezet. Ten gevolge daarvan heeft werknemer in het kader van de aanvang van de arbeidsovereenkomst reeds nadeel ondervonden; immers, hij heeft gedurende de ruim zeven weken dat hij in het kader van de Line Training als co-piloot vloog geen aanspraak op een beloning gehad. Door vervolgens bij de aanspraak op de gefixeerde vergoeding vast te houden aan de einddatum van 9 maart 2018, zou werknemer ook in het kader van het einde van de arbeidsovereenkomst nadeel ondervinden. Gelet hierop is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster voor wat betreft de vergoeding in redelijkheid slechts aanspraak kan maken op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de periode vanaf 1 december 2017 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als de arbeidsovereenkomst vanaf het begin van de Line Training een jaar had geduurd, zijnde 17 januari 2018.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:1672

Zaaknummer: 6617639 / LE VERZ 18-17

Rechters: R.P.P. Hoekstra

Advocaten: R.H.M. Bus en K. Weijers

Wetsartikelen: 6:129 lid 1 BW, 7:611 BW en 7:677 lid 4 BW