

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemer zonder dringende reden op staande voet te ontslaan. Onduidelijkheid over ‘verduisterde’ les gelden bestond mede als gevolg van het feit dat werkgeefster had verzaakt duidelijke afspraken te maken omtrent cursisten die werknemer, voormalig zelfstandige, in de samenwerking met werkgeefster had ingebracht.

Feiten

Werknemer treedt op 1 februari 2017 als rijinstructeur in dienst bij werkgeefster. Daarvóór was hij werkzaam als zelfstandige rijinstructeur. Op 5 december 2017 wordt hij op staande voet ontslagen omdat les gelden zouden zijn verdwenen. Werkgeefsters facturen aan X bleven onbetaald, omdat X reeds aan werknemer direct had betaald. Volgens werknemer betreft het een van de cursisten die met hem mee is gegaan naar werkgeefster. Het idee was namelijk dat werknemer en werkgeefster een samenwerking zouden beginnen, waarbij werknemer zijn cursisten zou meenemen naar werkgeefster. Volgens werknemer bestond onduidelijkheid over de vraag aan wie (werknemer of werkgeefster) les gelden zouden moeten worden betaald met betrekking tot lespakketten die reeds vóór 1 februari 2017 bij werknemer waren afgenomen. Werknemer berust in het ontslag, maar bestrijdt dat sprake is van een dringende reden.

Oordeel

Dringende reden

Vast staat dat tussen partijen onduidelijkheid bestond over welke bedragen door werknemer aan werkgeefster betaald moesten worden met betrekking tot voornoemde lespakketten. Weliswaar heeft werkgeefster werknemer aangesproken op het feit dat nog betalingen plaats moesten vinden, maar daarbij zijn geen duidelijke afspraken gemaakt ten aanzien van welke betalingen. De omstandigheid dat werknemer les gelden van X heeft ontvangen, zonder dat hij werkgeefster daarvan in kennis heeft gesteld en zonder dat hij (een deel van) dit bedrag heeft afgedragen aan werkgeefster leidt, zonder nadere toelichting, die ontbreekt, niet tot de conclusie dat werknemer deze les gelden (opzettelijk) heeft verduisterd. Daarvan is werknemer een verwijt te maken, maar dit verwijt is onvoldoende om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Bovendien kan ook werkgeefster een verwijt worden gemaakt, omdat zij voor de samenwerking heeft gekozen, zonder voorafgaand duidelijke afspraken te maken

over de financiën. Nadat werkgeefster van X vernam dat reeds lesgeld aan werknemer was betaald, had van werkgeefster mogen worden verwacht dat zij met werknemer in gesprek was gegaan en duidelijk had gemaakt dát en binnen welke termijn zij een correcte afrekening wenste van het lesgeld dat was betaald.

Billijke vergoeding

Beide partijen gingen er (voorafgaand aan het ontslag op staande voet) van uit dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval op 1 februari 2018 zou eindigen. In het geval werknemer had gekozen voor de vernietiging van de opzegging had de arbeidsovereenkomst dus uiterlijk tot 1 februari 2018 geduurd. De kantonrechter neemt in overweging dat werkgeefster een minder vergaande maatregel had kunnen kiezen, dat werknemer zijn werkzaamheden (met moeite en kosten) als zelfstandige heeft kunnen voortzetten en dat voldoende aannemelijk is dat beide partijen de intentie hadden om een vruchtbare samenwerking te realiseren. Hoewel beide partijen het erover eens waren dat de arbeidsovereenkomst diende te eindigen, is de beslissing van werkgeefster om werknemer twee maanden voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst op staande voet te ontslaan te vergaand geweest. Dit kan werkgeefster ernstig worden verweten. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 1.500. Werknemers verzoek tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding wordt eveneens toegewezen.

Tegenverzoeken

Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat zij schade heeft geleden én dat deze schade aan werknemer zou kunnen worden toegerekend. Bovendien is een werknemer jegens een werkgever niet aansprakelijk voor schade die is toegebracht in de uitoefening van de arbeidsovereenkomst, tenzij de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid. Van dit laatste is in casu geen sprake. Ook het verzoek tot betaling van minuren wordt afgewezen, omdat het voor rekening van werkgeefster komt dat werknemer minder uren heeft gewerkt dan waarvoor hij was aangesteld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2018:2148

Zaaknummer: 6588879

Rechters: M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: C.J. Tijman en A. Wiltink

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:661 BW, 7:671 BW, 7:672 BW, 7:677 BW, 7:673 BW en 7:681 BW