

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Gelet op het feit dat er geen dringende reden aanwezig is, hoeft werknemer de cursuskosten van de beroepsopleiding niet terug te betalen. Geen loondoorbetalingsverplichting vanaf juli 2015.

Werknemer is met ingang van 16 februari 2015 als advocaat-stagiaire in dienst getreden bij werkgeefster voor de duur van de stage. Werknemer is in maart 2015 begonnen met de beroepsopleiding voor de advocatuur. Werkgeefster verzoekt dat de arbeidsovereenkomst met werknemer met onmiddellijke ingang wordt ontbonden. Werkgeefster legt aan dit verzoek ten grondslag dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW). Daarnaast verzoekt zij dat werknemer wordt veroordeeld tot terugbetaling van de reeds door haar aan de Orde betaalde cursuskosten. Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen tot nakoming van de arbeidsovereenkomst tot de datum van ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van het volledige salaris over de maanden juli en augustus 2015 en 2/5 deel van dat salaris over de maand september 2015.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft gesteld dat tussen haar en werknemer sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Werknemer heeft erkend dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden. De ontbindingsdatum wordt overeenkomstig artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW bepaald op 1 februari 2016. Partijen hebben in de arbeidsovereenkomst niet nader geregeld wat zij verstaan onder 'dringende reden' als bedoeld in artikel 7 van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter gaat er echter van uit dat partijen hiermee het oog hebben op een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt en daarmee een beëindiging van de stage en dat het onder die, door advocaat-stagiaire gecreëerde, omstandigheden niet billijk is dat de werkgever alle tot dan toe betaalde cursuskosten voor zijn rekening neemt. Die situatie doet zich in het onderhavige geval niet voor. Daartoe heeft werkgeefster allereerst onvoldoende gesteld. Voorts geldt dat een disfunctioneren van een werknemer als zodanig ook niet een dringende reden oplevert voor een op staande voet gegeven ontslag van zo'n werknemer. Uit de door werkgeefster aangevoerde grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt dit al evenmin. Nu heeft te gelden dat werknemer geen dringende reden als bedoeld in artikel 7 van de arbeidsovereenkomst heeft gegeven, bestaat geen grondslag om werknemer te veroordelen tot terugbetaling aan werkgeefster van de door haar betaalde cursuskosten. Het daartoe

strekken de verzoek zal dus worden afgewezen. De kantonrechter oordeelt dat partijen zijn overeengekomen dat werknemer vanaf juli 2015 met onbetaald verlof gaat en dus geen aanspraak meer maakt op salaris. Werknemer heeft nog aangevoerd dat zijn bereidheid om onbetaald verlof op te nemen was gekoppeld aan de voorwaarde dat werkgeefster hem voldoende ruimte en gelegenheid zou bieden om een nieuwe baan te vinden. Nu werkgeefster deze voorwaarde niet is nagekomen, heeft volgens werknemer achteraf te gelden dat verlof is opgenomen met behoud van salaris. Werknemer heeft zijn stelling dat de afspraak ter zake het opnemen van onbetaald verlof was gekoppeld aan een voorwaarde zoals door hem omschreven niet, althans onvoldoende, onderbouwd. De door werkgeefster gememoreerde brieven van werknemer en mr. Pelzer geven in ieder geen blijk van een dergelijke voorwaarde. Gelet op het voorgaande heeft te gelden dat werkgeefster vanaf juli 2015 niet (meer) gehouden was salaris te betalen aan werknemer. Het tegenverzoek zal dus worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 16-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:5975

Zaaknummer: 4554228 \ AR VERZ 15-36

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: T. Bruinsma

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW