

RECHTSPRAAK

Kort geding. Toewijzing loonvordering. Het is niet aannemelijk dat de rechter in de verzoekschriftprocedure zal concluderen dat het ontslag van de clubmanager onverwijld is gegeven. Werkgever heeft niet voortvarend gehandeld.

Feiten

Werknemer is met ingang van 3 oktober 2022 voor 38 uur per week voor onbepaalde tijd in dienst getreden in de functie van clubmanager voor de vestiging te Kerkrade van Padelworld. In artikel 11 van de schriftelijke arbeidsovereenkomst staat onder meer: *Het is werknemer toegestaan tot en met uiterlijk 1 april 2023 tennislessen te geven op dinsdag en woensdag, naast de uren dat hij werkzaam is voor werkgever.* Op 13 oktober 2023, tijdens een gesprek met zijn nieuwe leidinggevende de heer B, werd werknemer meegedeeld dat hij niet goed functioneerde en dat Padelworld wilde komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer kreeg een vaststellingsovereenkomst voorgelegd. Bij e-mailbericht van 24 oktober 2023 heeft B, na een verzoek van werknemer hiertoe, een toelichting gegeven. Afsluitend is aangegeven de overeenkomst op 27 oktober 2023 fysiek te willen bespreken. Op 27 oktober 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op maandag 30 oktober 2023 is werknemer telefonisch, en bij brief van diezelfde datum schriftelijk, meegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen. In die brief staat onder meer opgenomen dat het Padelworld is gebleken dat werknemer zonder haar medeweten tennislessen gaf op haar terreinen tijdens werkuren en werknemer de lesvolgers de lessen cash aan hem liet betalen. Bij brief van 6 november 2023 heeft werknemer het ontslag op staande voet bestreden. Aangegeven is onder meer dat het nooit de bedoeling is geweest dat werknemer tennislessen voor rekening van Padelworld zou verrichten. Werknemer vordert via dit kort geding zijn loon.

Oordeel

Het spoedeisend belang is in deze zaak gegeven omdat sprake is van een loonvordering. In deze zaak dient de kantonrechter aldus te beoordelen of het aannemelijk is dat het ontslag op staande voet in een bodemprocedure stand houdt. Nadat de dringende reden bekend is geworden bij degene die bevoegd is het ontslag te geven, moet adequaat worden gehandeld. B was al vóór 6 oktober 2023 ter kennis gekomen dat sprake was van contante betalingen aan werknemer. Op 6 oktober 2023 is gesproken over de facturen, waaruit op zichzelf is af te leiden dat B toen moet hebben geweten van de (gestelde) baanhuur door werknemer (en waarvoor vooralsnog geen andere verklaring is te geven dan dat hij ook toen al wist dat werknemer zelf tennislessen gaf). Werknemer heeft niet weersproken dat nader onderzoek

noodzakelijk was naar de feiten, meer specifiek het uitzoeken op welke dagen en uren werknemer heeft (over)gewerkt (de kantonrechter begrijpt: teneinde te kunnen vaststellen of het geven van die tennislessen dan onder werktijd geschiedde). Bij een dergelijk onderzoek moet wel voortvarend worden gewerkt. B stelt dat dit twee weken heeft geduurd, maar hiermee is de tijdsspanne niet verklaard. Uitgaande van 6 oktober 2023, zou hij tot 27 oktober 2023 erover hebben gedaan om de uren te controleren. Dit kan, zonder toelichting die niet is gegeven, niet als voortvarend worden beschouwd. Het ligt bovendien, gezien de aard van het verweten gedrag (fraude) en de aard van de te verrichten arbeid (managementfunctie), voor de hand dat werknemer tijdens het onderzoek tijdelijk de toegang tot de werkplek werd ontzegd. Werknemer heeft zijn werkzaamheden evenwel gewoon kunnen voortzetten. In dit geval heeft tussen B en werknemer aldus op 13 oktober 2023 nog een gesprek plaatsgevonden. Bij dit gesprek was de inzet van B het komen tot een vaststellingsovereenkomst. Gelet op het gesprek op 13 oktober 2023 en het e-mailbericht van 24 oktober 2023, heeft B alles op alles gezet om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren door die vaststellingsovereenkomst. Kennelijk is werknemer daarbij niet voorgehouden dat hij tijdens werkuren tennislessen zou verzorgen voor zijn eigen bedrijf, hetgeen vraagtekens oproept. Het is ook opmerkelijk dat een en ander juist speelt in een periode dat B van werknemer af wilde en dat het ontslag is gegeven de dag nadat duidelijk werd dat werknemer de vaststellingsovereenkomst niet ging tekenen (en werknemer zich ziek had gemeld). Alles duidt er kortom veeleer op dat B de verweten gedraging niet dusdanig ernstig vond dat per direct ontslag noodzakelijk was. Daarmee is, op grond van hetgeen thans voorligt, aannemelijk dat de rechter in de verzoekschriftprocedure zal concluderen dat het ontslag niet onverwijd is gegeven en dat het daarom geen stand houdt. De vordering tot doorbetaling van het loon zal daarom worden toegewezen in dit kort geding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:7397

Zaaknummer: 10787004 CV EXPL 23-4841

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: W.H.B.M. Litjens en W.M. Engelsman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW