

RECHTSPRAAK

Werknemer is geen gefixeerde schadevergoeding verschuldigd wegens voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Studiekostenbeding.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2022 in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tegen een salaris van € 4.320 bruto per maand inclusief vakantiegeld. Werknemer heeft regelmatig onenigheid met een van de twee eigenaren. Medio december 2022 meldt werknemer zich ziek en escaleert de situatie. Er volgt een gesprek met de andere eigenaar over een beëindiging van het dienstverband, waarna werknemer geen toegang meer had tot het intranet. Op 21 december 2022 heeft werknemer samen met een van de eigenaars een afscheidsrondje gemaakt op kantoor, waarbij hij aan zijn collega's heeft laten weten per 1 januari 2023 niet meer in dienst te zijn. Op 22 december 2022 meldt werkgeefster dat werknemer een lening moet aflossen en dat er een verrekening zal gaan plaatsvinden bij eindafrekening voor het ontbreken van eigendommen van werkgeefster. Werknemer is op of omstreeks 1 januari 2023 in dienst getreden bij AEC Limburg bv. Laatstgenoemde heeft zijn personeelslening overgenomen en op 29 december 2022 voldaan aan werkgeefster. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens gesommeerd tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding ad € 8.640 wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn. Werknemer is per 1 januari 2023 zonder overleg en/of opzegging in dienst getreden bij een andere werkgever. Rekening houdende met de voor hem geldende opzegtermijn van twee maanden had hij op zijn vroegst tegen 1 maart 2023 regelmatig kunnen opzeggen. Werknemer weigert de gefixeerde schadevergoeding te betalen omdat van een onregelmatige opzegging geen sprake is, omdat partijen met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst hebben beëindigd per 1 januari 2023. Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van € 1.209,85 bruto althans € 902,19 bruto aan vakantietoeslag,

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat op werknemer de stelplicht en, gelet op de betwisting door werkgeefster, bewijslast rust van zijn stelling dat de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2023 met wederzijds goedvinden is beëindigd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft hij hieraan voldaan, omdat (a) de laatst verstrekte loonstrook tevens de eindafrekening is (periode 2023-1-M, januari 2023) en hierop 31 december 2022 als datum uit dienst wordt genoemd, (b) de belangrijke aanwijzing dat er overeenstemming was over het einde van het dienstverband het op 21 december 2022 gehouden afscheidsrondje was, (c) werknemer vanaf 21 december 2022 geen toegang meer had tot het intranet van werkgeefster, (d) werkgeefster

heeft aangegeven dat werknemer (in feite) disfunctioneert en een “puinhoop” heeft achtergelaten en (e) werkgeefster werknemer na 1 januari 2023 niet heeft gevraagd om te komen werken. De kantonrechter gaat ervan uit dat werkgeefster ten onrechte 13,33 uren heeft ingehouden. Blijkens de loonstrook correspondeert dit met een brutobedrag van € 307,66. De eindafrekening dient dus op dit punt aangepast te worden. Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van scholing als bedoeld in artikel 7:611a lid 2 BW, zodat het studiekostenbeding is toegestaan. Werkgeefster heeft de studiekosten ten onrechte verrekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:63

Zaaknummer: 10354523/AZ/23-18

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: H.M.M. van den Elzen en K. Peusch

Wetsartikelen: 7:611a BW; 7:641 BW; 7:670b BW; 7:672 BW; 288 Rv