

RECHTSPRAAK

Arbeids- of stageovereenkomst? Diefstal van blikje frisdrank en twee broodjes bij Shell in bedrijfskleding werkgever zorgt voor rechtsgeldig ontslag op staande voet. Dringende reden is direct mondeling medegedeeld.

Feiten

Werknemer volgt de opleiding eerste autoschadehersteller-BBL. Werkgever is een autoschadeherstelbedrijf. Werknemer en werkgever hebben een overeenkomst gesloten met als opschrift "stageovereenkomst," waarin is afgesproken dat werknemer vanaf 1 september 2023 bij werkgever in dienst is als autoschadehersteller. Werkgever heeft werknemer op 10 april 2024 op staande voet ontslagen. In een e-mail van 12 april 2024 bevestigde werkgever de beëindiging van de stageovereenkomst, onder vermelding van herhaaldelijk overtreden van gedragsregels, inclusief onjuist gebruik van een mobiele telefoon en het niet afrekenen van consumpties bij Shell. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling aangegeven niet langer de vernietiging van het ontslag te verzoeken, maar stelt dat het ontslag onterecht was vanwege het niet onverwijld mededelen van de dringende reden. Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van verschillende vergoedingen, waaronder een billijke vergoeding, een transitievergoeding, en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeids- of stageovereenkomst

De kantonrechter beoordeelt of er sprake is van een arbeidsovereenkomst volgens de criteria van artikel 7:610 BW. Hoewel een stageovereenkomst kenmerken van een arbeidsovereenkomst kan hebben, zoals het verrichten van arbeid onder begeleiding en het ontvangen van een stagevergoeding, hangt het ervan af of de werkzaamheden vooral gericht zijn op de opleiding of bijdragen aan de bedrijfsdoelen. In dit geval oordeelt de kantonrechter dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever.

Werknemer voerde zelfstandig reparatiewerkzaamheden uit, vergelijkbaar met die van andere werknemers, wat door werkgever niet gemotiveerd is weersproken. Op de website van de BOVAG, waarbij werkgever is aangesloten, is te vinden dat een BBL-leerling meestal werkzaam zal zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft niets gesteld waaruit zou kunnen worden geconcludeerd dat de positie werknemer anders was dan die van de meeste andere BBL-leerlingen. De praktijkovereenkomst die werknemer, werkgever, en de

school van werknemer hebben gesloten, sluit een arbeidsovereenkomst niet uit en het gebruik van termen als vakantietoeslag en ontslag op staande voet in de overeenkomst wijst ook op een arbeidsovereenkomst. Dat de overeenkomst "stageovereenkomst" heet, verandert daar niets aan. Gelet op het voorgaande is sprake van arbeid in de zin van artikel 7:610 BW. De conclusie is dan ook dat tussen werknemer en werkgever een (leer)arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat de dringende reden voor het ontslag op staande voet, namelijk de diefstal bij Shell, op 10 april 2024 onverwijld mondeling is medegedeeld aan werknemer. In de e-mail van 12 april 2024 werden aanvullende redenen genoemd, zoals het niet naleven van gedragsregels. Deze e-mail was echter slechts een bevestiging van het ontslag van 10 april 2024, waarbij de dringende reden al duidelijk was medegedeeld. Werknemer heeft erkend dat hij op 10 april 2024 begreep wat de reden voor het ontslag was, en werkgever mocht die reden daarna niet meer aanvullen. Na het bekijken van camerabeelden concludeert de kantonrechter dat er inderdaad sprake was van diefstal van een blikje frisdrank door werknemer. Gelet op de wijze waarop werknemer het blikje in zijn zak heeft gestoken, vindt de kantonrechter het verhaal van werknemer dat hij dit onbewust heeft gedaan en vergeten is het blikje af te rekenen, volstrekt ongeloofwaardig. De kantonrechter gelooft daarom ook niet dat werknemer is vergeten de broodjes af te rekenen. Het argument van werknemer dat de bedrijfskleding niet herkenbaar genoeg was en daarom de schade voor werkgever zou beperken, wordt verworpen. Aangezien de diefstal een ernstige schending van vertrouwen vormt, is het ontslag op staande voet rechtsgeldig. Het ontslag is dus rechtsgeldig en het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen. De dringende reden impliceert ernstige verwijtbaarheid van werknemer, wat betekent dat de transitievergoeding niet verschuldigd is. Nu sprake was van een onverwijld opzegging bestaat er geen grond voor schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4790

Zaaknummer: 11102064 UE VERZ 24-128 LvdH/1470

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: C.E. Kriens

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:677 BW en 7:678 lid 2 sub d BW