

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt op staande voet ontslagen wegens hardnekkige werkweigering. Werknemer verzoekt om betaling van verschillende vergoedingen. Werkgeefster verzoekt om de arbeidsovereenkomst op basis van dwaling nietig te verklaren.

Feiten

EBKE EUROPE B.V. (hierna: EBKE) is een verkoper van elektrische fietsen. Werknemer, een semiprofessioneel hockeyer bij Oranje-Rood in Eindhoven, kreeg op 28 juni 2024 een baanaanbod van EBKE vanwege zijn netwerk in de hockeywereld. Op 1 augustus 2024 begon hij als partnership manager bij EBKE, met een tijdelijk contract van 20 uur per week tot 31 januari 2025, zonder vaste werktijden. Vanaf de start van het contract ontving werknemer een Tesla, die hij ook privé gebruikte. Op 21 september 2024 gaf hij de Tesla terug op verzoek van EBKE vanwege het einde van het leasecontract. Werknemer ontving echter geen laptop of telefoon, ondanks herhaalde verzoeken. Van 30 juli tot 3 oktober 2024 had werknemer regelmatig contact via WhatsApp met de heer X van EBKE, waarin hij aandrong op de benodigde middelen om zijn werk goed te kunnen doen. X gaf echter aan dat werknemer zich vooral op de verkoop van fietsen moest richten, maar de verkoop bleef achter. X constateerde dat werknemer de Tesla vooral privé gebruikte en dat er geen fietsen verkocht werden. Op 25 september 2024 vroeg werknemer naar zijn salaris en benadrukte wederom het belang van de laptop en telefoon. X stelde een ultimatum: als werknemer vóór 1 oktober geen vijf fietsen zou verkopen, zou het contract beëindigd worden. Op 1 oktober 2024 werd werknemer op staande voet ontslagen, waarbij X aangaf geen toekomst meer te zien in de samenwerking. Kort daarna werd dit per e-mail bevestigd.

Op 29 oktober 2024 maakte werknemer aanspraak op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, het salaris van september 2024 en de transitievergoeding. De gemachtigde gaf aan dat werknemer vanaf de start van het contract gemotiveerd was en gewaardeerd werd. In een brief van 5 november 2024 bevestigde EBKE het ontslag op staande voet wegens hardnekkige werkweigering. Volgens EBKE had werknemer structureel zijn werkzaamheden niet uitgevoerd, ondanks herhaalde aanmaningen. EBKE stelde dat het ontslag om dringende redenen was gegeven, waardoor werknemer geen recht had op een vergoeding en geen voorafgaande toestemming van het UWV of de rechtbank nodig was. EBKE eiste de teruggave van bedrijfsgoederen, zoals een elektrische fiets, of een vergoeding van € 2.090.

Verzoek

Werknemer verzoekt om betaling van een billijke vergoeding van € 11.631 bruto, een vergoeding voor onregelmatige opzegging van € 5.700 bruto en een transitievergoeding van € 150 bruto. Subsidiair vraagt werknemer om betaling van de transitievergoeding, achterstallig salaris met vakantietoeslag, wettelijke verhoging, eindafrekening, incassokosten en proceskosten, vermeerderd met wettelijke rente.

Tegenverzoek

EBKE verzoekt om de arbeidsovereenkomst op basis van dwaling nietig te verklaren, het betaalde nettosalaris van € 1.815 terug te vorderen, en € 1.695 voor de niet ingeleverde fiets. Indien het tegenverzoek van EBKE wordt toegewezen, heeft dit consequenties voor het verzoek van werknemer. Het tegenverzoek van EBKE wordt daarom eerst behandeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Tegenverzoek

EBKE's beroep op dwaling wordt verworpen; het leidt niet tot nietigheid, maar tot vernietigbaarheid. De arbeidsovereenkomst blijft geldig en werknemer hoeft geen salaris terug te betalen. Werknemer moet echter € 1.695 betalen voor de niet ingeleverde fiets, aangezien hij er niet op mocht vertrouwen dat deze zijn eigendom was. De proceskosten worden gecompenseerd, zodat beide partijen hun eigen kosten dragen.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet onterecht is. Hoewel werknemer nauwelijks werkzaamheden heeft verricht, heeft EBKE hem onvoldoende aangestuurd en niet tijdig duidelijk gemaakt wat er van hem werd verwacht. De communicatie van EBKE was te vaag en laat, en pas op het laatste moment werd een ultimatum gesteld. Gezien werknemers leeftijd en onervarenheid had EBKE meer begeleiding moeten bieden. Het ontslag is daarom een te zware maatregel en onrechtmatig, zodat werknemer recht heeft op een vergoeding.

Vergoedingen

Aangezien het ontslag onterecht was, heeft werknemer recht op een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van het loon over de opzegtermijn, € 5.400 bruto, inclusief wettelijke rente. Werknemer heeft echter nauwelijks prestaties geleverd tijdens zijn dienstverband, heeft geen fietsen verkocht of sponsorcontracten afgesloten, en meer aandacht besteed aan het verkrijgen van middelen dan aan zijn werkzaamheden. Vanwege dit ernstig verwijtbare gedrag wordt de transitievergoeding afgewezen en de billijke vergoeding niet toegekend. Werknemer heeft al recht op vier maanden salaris, ondanks zijn geringe prestaties.

EBKE moet de achterstallige vakantietoeslag van € 400 bruto uitbetalen, met een wettelijke verhoging van 10% en wettelijke rente over het te laat betaalde salaris. De gevorderde uitbetaling van verlofuren en incassokosten wordt afgewezen, en beide partijen dragen hun

eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 14-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:1516

Zaaknummer: 11425599

Rechters: M.F.M.T. Franke

Advocaten: N. Keller

Wetsartikelen: 7:677 BW, 6:228 lid 1 BW , 7:672 lid 11 BW en 7:625 BW