

RECHTSPRAAK

Chauffeur die doorwerkt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is onterecht op staande voet ontslagen. Werkgeefster had werknemer eerst moeten waarschuwen voor de consequenties van zijn weigering om met een andere oplegger te rijden. Werknemer ontvangt een billijke vergoeding.

Feiten

Werkgeefster is gespecialiseerd in het transport en de logistiek van goederen. Werknemer is sinds 1 februari 2012 voor onbepaalde tijd in dienst van werkgeefster als chauffeur. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Beroepsgoederenvervoer van toepassing. Op 26 mei 2019 bereikte werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd. In overleg met werkgeefster is werknemer nadien werkzaam gebleven. Op 29 augustus 2019 en op 19 september 2019 vindt er een discussie plaats over het rijden met een andere oplegger. Werknemer meldt zich hierna ziek. Werknemer is door werkgeefster op 20 september 2019 op staande voet ontslagen. Bij brief van 23 september 2019 heeft mevrouw A, directeur bij werkgeefster, het ontslag schriftelijk bevestigd vanwege – kort samengevat – weigering om met een andere oplegger te rijden. Werknemer heeft na het ontslag op staande voet het Pensioenfonds Vervoer benaderd om de datum voor het uitkeren van zijn ouderdomspensioen te vervroegen. Het Pensioenfonds betaalt naar aanleiding van het verzoek van werknemer sinds 1 november 2019 ouderdomspensioen aan werknemer. Werknemer heeft onder meer verzocht om te verklaren voor recht dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd in strijd met artikel 7:671 en 7:670 BW en dat is opgezegd tegen een datum die ten minste 5 maanden en 11 dagen eerder lag dan tussen partijen gold. Werknemer verzoekt onder meer een vergoeding vanwege de onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De kantonrechter stelt voorop dat een werknemer geen redelijke opdrachten van zijn werkgever mag weigeren. In de onderhavige situatie staat naar het oordeel van de kantonrechter niet vast dat werknemer op 20 september 2019 heeft geweigerd om een andere oplegger achter zijn truck te koppelen omdat partijen op dit punt een afwijkende lezing van de feiten hebben. De kantonrechter is van oordeel dat een ontslag op staande voet in de gegeven omstandigheden, ook als de lezing van werkgeefster zou komen vast te staan, een te ingrijpend middel is geweest. Werkgeefster had werknemer, gelet op de aard van het verweten gedrag, eerst moeten waarschuwen dat ontslag (op staande voet) zou volgen indien hij geen

gehoor zou geven aan de opdracht van zijn werkgever. Dat is na het incident op 29 augustus 2019 niet gebeurd. Ook direct voorafgaand aan het ontslag op staande voet heeft werkgeefster werknemer niet gewaarschuwd. Op de zitting heeft mevrouw A verklaard dat zij op 19 september 2019 voornamelijk overrompeld was door het gedrag van werknemer en niet heeft gereageerd op de mededeling van werknemer dat hij de volgende dag naar de huisarts zou gaan. Ook op 20 september 2019 is door werkgeefster geen gebruik gemaakt van de gelegenheid om werknemer te waarschuwen voor de consequenties als hij niet op het werk zou komen of niet aan de gegeven opdracht zou voldoen. De kantonrechter weegt ook mee dat werkgeefster na de ziekmelding van werknemer niet door haar bedrijfsarts heeft laten onderzoeken of zijn gedrag mogelijk samenhang met ziekte. Nu vast staat dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer ten onrechte onverwijld heeft opgezegd, is werkgeefster een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd aan werknemer.

Billijke vergoeding

In dit geval wordt rekening gehouden met de omstandigheid dat werknemer zijn pensioen eerder heeft moeten laten ingaan dan gepland omdat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer ten onrechte heeft beëindigd. Hij lijdt hierdoor inkomensverlies. De kantonrechter gaat er op basis van de mondelinge toelichting van werknemer van uit dat werknemer vanaf 20 september 2019 arbeidsongeschikt is geweest en gebleven. De loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster zou hierdoor eind december 2019 (na 13 weken) zijn geëindigd. De kantonrechter acht compensatie van het verschil in inkomsten tot 1 januari 2020 daarom billijk. Uitgangspunt daarbij is dat het in deze omstandigheden voor de hand ligt dat werknemer met ingang van 1 januari 2020 zijn pensioen zou hebben laten ingaan. Het inkomensverlies tot 30 november 2019 wordt reeds gecompenseerd door de vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:478

Zaaknummer: 8176688

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: M.P.A. Bos en S.A. Coster

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:671 BW, 7:677 BW en 7:681 BW