

RECHTSPRAAK

Verzoek van werkgever om gefixeerde schadevergoeding omdat werknemer zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder inachtneming van de opzegtermijn is in strijd met goed werkgeverschap. Werkgever deed immers het aanbod om snel te vertrekken.

Feiten

Werknemer was vanaf 1 april 2011 op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam voor Pijtra, in de functie van internationaal chauffeur. De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: cao) was op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Op 13 juni 2020 heeft de directie van Pijtra tijdens een bijeenkomst aan (enkele van) haar medewerkers, onder wie werknemer, meegedeeld dat Pijtra Logistics B.V. (een aan Pijtra gelieerde onderneming) zal gaan fuseren met FST Logistics B.V. en dat Pijtra op termijn mogelijk ook met FST zal samengaan. Op 22 juni 2020 heeft werknemer aan Pijtra per e-mail zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Pijtra heeft werknemer er vervolgens op gewezen dat hij geen rekening heeft gehouden met de wettelijke opzegtermijn en heeft werknemer vervolgens op 17 juli 2020 de eindafrekening gestuurd. Pijtra heeft werknemer als bijlage bij een brief van 17 juli 2020 de eindafrekening gestuurd, waarbij Pijtra is uitgegaan van een einde van het dienstverband per 18 juni 2020. In deze procedure verzoekt Pijtra betaling van € 3.775,13 aan gefixeerde schadevergoeding. Werknemer heeft bij wijze van tegenverzoek uitbetaling van het loon over juni 2020 verzocht.

Oordeel

Gefixeerde schadevergoeding

Werknemer heeft betwist dat van een onregelmatige opzegging sprake is geweest. Gelet op de herhaaldelijk gedane uitlating van Pijtra en de grimmige sfeer zoals die uit de stellingen van werknemer en de verklaringen van zijn collega's blijkt, heeft werknemer de verwijzing naar het gat van de deur in redelijkheid mogen begrijpen als een aanbod om snel te vertrekken, van welk aanbod werknemer gebruik heeft gemaakt. In de specifieke omstandigheden van deze casus had, als Pijtra (toch) niet akkoord was geweest met de door werknemer gehanteerde einddatum, verwacht mogen worden dat zij daarover contact had opgenomen met werknemer en hem gewezen zou hebben op de opzegtermijn en de gevolgen van het niet in acht nemen daarvan. Door dat na te laten heeft Pijtra niet als goed werkgever gehandeld en is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar aanspraak te maken op de gefixeerde schadevergoeding. Haar vordering ter zake wordt derhalve afgewezen.

Loonvordering

Vaststaat dat werknemer zijn uren conform de wijze voorgeschreven bij cao heeft geregistreerd en dat de directeur van Pijtra de urenstaten vervolgens steeds heeft geaccordeerd en werknemer op grond van die urenstaten heeft uitbetaald. Vooralsnog moet daarom van de juistheid van de urenstaten worden uitgegaan. Als die urenstaten onjuist zouden zijn, komt dat voor rekening van Pijtra en kan dat niet in deze procedure aan werknemer worden tegengeworpen. Gelet hierop mocht Pijtra het loon van werknemer over de periode 1 tot en met 18 juni 2020 niet met een bedrag van € 6.639,05 verrekenen. Werknemer heeft dan ook recht op het loon, inclusief emolumenten, over deze periode zoals hij heeft verzocht, namelijk een bedrag van € 3.998,07. Werknemer heeft ook recht op uitbetaling van het openstaande saldo aan vakantie- en ATV-dagen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:6348

Zaaknummer: 8718323 \ HA VERZ 20-141 \ 45950 \ 40141

Rechters: J.M. Breimer

Advocaten: L. Paul

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:672 BW