

RECHTSPRAAK

Werknemer is de de gefixeerde schadevergoeding vanwege onregelmatige opzegging niet verschuldigd. Werknemer heeft de mededeling van werkgever over het accepteren van zijn ontslag redelijkerwijs mogen opvatten als een onvoorwaardelijke aanvaarding van dat ontslag.

Feiten

Werknemer was vanaf 1 september 2007 op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam voor Pijtra B.V. (hierna 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. In artikel 26a van de cao is een bepaling opgenomen over de registratie en betaling van diensturen en de pauzetijden. Op 17 juni 2020 heeft werknemer de heer X gebeld en zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Zijn opzegging heeft hij diezelfde dag schriftelijk bevestigd. Werknemer heeft hierbij aangegeven zijn resterende zeventien verlofdagen op te nemen en per 15 juli uit dienst te treden. Pijtra accepteert het ontslag per e-mail op dezelfde dag, maar geeft aan dat er twijfel is over het aantal resterende verlofdagen. Er wordt opdracht gegeven aan een forensisch accountant de door werknemer ingediende urenstaten te controleren. Op 1 juli 2020 heeft Y, per e-mail, een brief gedateerd 24 juni 2020 aan werknemer gestuurd waarin onder meer wordt gemeld dat werknemer de opzegtermijn niet in acht heeft genomen. Pijtra heeft werknemer als bijlage bij een brief van 22 juli 2020 de eindafrekening gestuurd ("Salarisspecificatie Pro forma strook"), waarbij Pijtra is uitgegaan van een einde van het dienstverband per 17 juni 2020. In de brief heeft Pijtra verder onder meer meegedeeld dat er onderzoek is gedaan naar de urenstaten van werknemer vanaf week 32 van 2018 en dat uit dat onderzoek blijkt dat in de door werknemer vanaf die periode ingevulde urenstaten geen rekening is gehouden met normatieve rusttijd en pauzes conform artikel 26a van de cao. Pijtra verzoekt werknemer te veroordelen om aan haar te betalen een bedrag van € 4.638,28. Werknemer verzoekt om uitbetaling van het achterstallig loon over de periode van 1 juni tot 15 juli 2020.

Oordeel

Werknemer heeft de stelling van Pijtra dat hij zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn heeft opgezegd niet dan wel onvoldoende gemotiveerd betwist. Daarom dient van de onregelmatige opzegging uitgegaan te worden en dat betekent dat werknemer in beginsel schadeplichtig is. Gezien de gegeven feiten en omstandigheden is de kantonrechter

echter van oordeel dat werknemer de gefixeerde schadevergoeding niet aan Pijtra is verschuldigd. Werknemer heeft in zijn opzeggingsbrief van 17 juni 2020 aangegeven dat hij vanaf 15 juli 2020 niet meer in dienst zal zijn. Tot die tijd, zo schrijft hij, wil hij vakantiedagen inzetten. Pijtra heeft die opzegging nog diezelfde dag in een e-mail onvoorwaardelijk geaccepteerd. Weliswaar heeft Pijtra aangegeven te zullen gaan kijken naar verlofdagen en urenstaten, maar uit de e-mail van Pijtra blijkt niet dat (daarmee) de datum van het ontslag zou (kunnen) wijzigen en/of dat Pijtra zich het recht op schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging voorbehoudt. Werknemer heeft de mededeling van Pijtra over het accepteren van zijn ontslag daarom redelijkerwijs mogen opvatten als een onvoorwaardelijke aanvaarding van dat ontslag per 15 juli 2020, waarbij Pijtra haar recht op schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging heeft prijsgegeven. De brief van Pijtra van 24 juni 2020 waarin Pijtra aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding maakt, kan aan hetgeen hiervoor is overwogen niet afdoen. Pijtra mocht het loon van werknemer over de periode 1 tot en met 17 juni 2020 niet met een bedrag van € 5.181,93 verrekenen. Werknemer heeft dan ook recht op het loon over deze periode zoals hij heeft verzocht, namelijk een bedrag van € 4.799,19 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:6347

Zaaknummer: 8718262

Rechters: J.M. Breimer

Advocaten: G. van Baaren

Wetsartikelen: 7:672 BW