

RECHTSPRAAK

Werknemer had geen dringende reden om zijn arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen en moet werkgeefster een gefixeerde schadevergoeding betalen ter hoogte van € 2.288,24 bruto.*Feiten*

Werknemer is op 2 augustus 2020 in de functie van koerier in dienst getreden bij werkgeefster. De overeenkomst zou op 1 september 2022 van rechtswege eindigen. Op 31 maart 2022 heeft werknemer aan werkgeefster laten weten dat hij niet meer voor werkgeefster wil werken en dat hij zijn arbeidsovereenkomst per 1 april 2022 wil beëindigen. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd alsmede betaling van een aantal bedragen, waaronder een bedrag aan achterstallig salaris, de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Werkgeefster verzoekt eveneens betaling van een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de arbeidsovereenkomst per 1 april 2022 is geëindigd door de opzegging met onmiddellijke ingang van werknemer. Daar zijn partijen het over eens. Werknemer heeft dan ook geen belang bij de door hem verzochte verklaring voor recht. De vraag of werknemer de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig heeft opgezegd moet nog wel worden beantwoord. Deze vraag is namelijk van belang voor een aantal andere verzoeken van werknemer. Volgens werknemer had hij een dringende reden om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, omdat hij stelselmatig is onderbetaald door werkgeefster en omdat werkgeefster zich schuldig heeft gemaakt aan dreigend en agressief gedrag tegenover werknemer. Wat betreft het loon heeft werkgeefster erkend dat zij werknemer – naar eigen zeggen per ongeluk – in een te lage functieloonsschaal heeft ingeschaald. Werkgeefster heeft echter nog geen mogelijkheid gehad haar fout te herstellen, nu zij hier niet eerder op is gewezen door werknemer, waardoor een ontslag op staande voet van werknemer nog te prematuur was. Ook heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat werkgeefster agressief en dreigend tegen hem heeft opgetreden. Werknemer had dan ook geen dringende reden om zijn arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Derhalve is hij werkgeefster een vergoeding verschuldigd gelijk aan het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. In dit geval komt dat neer op een bedrag van € 2.288,24 bruto. Werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding en evenmin op een gefixeerde schadevergoeding. Werkgeefster dient werknemer wel het achterstallig salaris te voldoen. De kantonrechter veroordeelt werknemer, na verrekening met het door werkgeefster verschuldigde loon, tot betaling van € 180,01 bruto aan gefixeerde

schadevergoeding aan werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:5072

Zaaknummer: 9912796 UE VERZ 22-168

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: H. Sala en R.R. Surquin

Wetsartikelen: 7:677 BW