

RECHTSPRAAK

Werkgever deelt werknemer mee dat hij zijn spullen moet inleveren en dat de eindafrekening zal worden opgemaakt. Werknemer heeft aangetoond op staande voet ontslagen te zijn, maar zonder dringende reden. Toekenning billijke vergoeding en gefixeerde vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2021 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van chauffeur touringcar. Op 1 december 2022 heeft werknemer leerlingen van de Hogeschool Zuid te Heerlen opgehaald en naar Brightlands Campus gebracht voor een excursie. De bussen van werkgeefster hebben een hoogte van 3,80 meter. Werknemer is gestopt omdat bij de toegangsweg naar het terrein van Brightlands Campus een bord stond met een doorrijhoogte van 3,80 meter. Een collega van werknemer heeft telefonisch contact opgenomen met de planner van werkgeefster. De planner heeft toen gezegd dat niet doorgereden mocht worden. Werknemer heeft de door hem bestuurde bus enkele centimeters laten zakken en is onder de ketting/balk doorgereden. Nadat werknemer de klas had afgezet, heeft hij gesproken met naam 1 en naam 2 die beiden hebben benadrukt dat werknemer niet onder de hoogtebeperking mocht doorrijden. Vier uur later die dag moest werknemer de klas weer ophalen op het terrein van de Brightlands Campus. Hij heeft toen opnieuw de bus laten zakken waarna hij onder de hoogtebeperking is doorgereden. Na de rit heeft werknemer de bus ingeleverd bij werkgeefster. Op 7 december 2022 heeft werkgeefster aan werknemer laten weten dat hij zijn spullen die week moest inleveren en een eindafrekening zal ontvangen. In de groepsapp van werkgeefster is een bericht geplaatst dat werknemer de instructies van de planning en de directie heeft genegeerd en onder een hoogtebeperking is doorgereden terwijl hij hiervoor geen toestemming had. Bij brief van 19 december 2022 heeft werknemer aan werkgeefster medegedeeld dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven en verzocht om betaling van een billijke vergoeding, een transitievergoeding, een gefixeerde vergoeding en de eindafrekening. Bij brief van 20 december 2022 heeft werkgeefster in reactie daarop aan werknemer medegedeeld dat van ontslag geen sprake is en dat de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2023 niet zal worden voortgezet. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en het resterende loon.

Oordeel

Partijen zijn verdeeld over de vraag wat op 1 december 2022 aan werknemer is medegedeeld. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer op 1 december 2022 op staande voet is ontslagen en het verweer van werkgeefster moet worden verworpen. Dat aan werknemer is

medegedeeld dat hij zijn spullen kon inleveren en een eindafrekening zou ontvangen, duidt erop dat werknemer tijdens het gesprek op 1 december 2022 op staande voet is ontslagen. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd op 1 december 2022 omdat werkgeefster de arbeidsovereenkomst onverwijld heeft opgezegd. De opzegging had volgens de kantonrechter alleen met toestemming van het UWV mogen plaatsvinden. Die toestemming was er niet en dus heeft werkgeefster opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend van € 3.500 bruto. De kantonrechter gaat ervan uit dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen zou zijn geëindigd per 1 mei 2023. Werknemer heeft ook recht op een gefixeerde schadevergoeding. De geldende opzegtermijn was één maand, zodat de arbeidsovereenkomst bij een reguliere opzegging op 31 januari 2023 zou zijn geëindigd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:3320

Zaaknummer: 10312227 AZ 23-10

Rechters: T. Dohmen

Advocaten: J.C. Hennipman en M.M.J.F. Sijben

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:681 BW en 7:686a lid 1 BW