

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft niet zelf ontslag genomen, maar is ten onrechte op staande voet ontslagen. Berusting. Billijke vergoeding en transitievergoeding toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 20 december 2023 bij T.B. Logistiek V.O.F. (hierna: werkgever) in dienst getreden. Deze arbeidsovereenkomst zou eindigen op 1 juni 2024. Na 1 juni 2024 heeft werknemer doorgewerkt, waardoor de arbeidsovereenkomst van rechtswege is voortgezet tot 11 november 2024. Werknemer was werkzaam als koerier. Op 24 juli 2024 heeft werkgever aan werknemer een brief gezonden waarin staat dat werknemer, na overleg, per 17 juli 2024 is ontslagen. De genoemde redenen voor ontslag zijn: herhaaldelijke misverstanden over de salarisberekening en het verspreiden van onjuiste informatie, een onvoldoende werktempo als pakketbezorger, meerdere verkeersboetes en aanzienlijke schade aan bedrijfsvoertuigen, oplopend tot minimaal € 10.000. Werknemer verzoekt de kantonrechter om werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging, achterstallig loon, vakantiegeld en vakantiedagen. Werknemer stelt dat er geen geldige reden is voor zijn ontslag.

Oordeel

Werkgever stelt dat werknemer zelf ontslag heeft genomen, maar deze stelling wordt in het geheel niet onderbouwd en staat haaks op de tekst van de ontslagbrief. De verklaringen die werkgever hierover ter zitting heeft gegeven, waren inconsequent en soms zelfs tegenstrijdig. De in de brief genoemde redenen komen ook niet overeen met de reden die werkgever later ter zitting gaf voor het beëindigen van het dienstverband. Volgens deze laatste stelling zouden partijen in juli 2024 in samenspraak hebben besloten het dienstverband te beëindigen, omdat werknemer geen nieuwe route wilde rijden. Ook dit is echter niet nader onderbouwd. De kantonrechter concludeert dat werkgever zijn stelling dat werknemer zelf ontslag heeft genomen, onvoldoende heeft onderbouwd. Daarom wordt geoordeeld dat werknemer ten onrechte is ontslagen. Werknemer is per direct ontslagen zonder toestemming van het UWV en zonder dat er sprake was van een rechtsgeldige dringende reden voor ontslag op staande voet. Omdat de arbeidsovereenkomst ten onrechte door werkgever is opgezegd, heeft werknemer recht op een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Ook het verzoek om een billijke vergoeding wordt toegewezen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 4.000 bruto. Daarbij is onder meer rekening gehouden met het feit dat het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betrof, die op 11 november 2024 van rechtswege zou eindigen. Verder heeft werkgever onweersproken gesteld dat werknemer

drie keer schade heeft gereden aan voertuigen van werkgever. Naar de kantonrechter begrijpt, vond de laatste schade kort voor het ontslag plaats en heeft dit geleid tot een verhoging van de verzekeringspremie voor werkgever. Ten slotte heeft werknemer tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst is opgezegd, te weten 24 juli 2024, recht op loon, vakantiegeld en vakantiedagen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:1815

Zaaknummer: 11302357 VZ VERZ 24-8044

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.M. Eerkes

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:671 BW, 7:673 BW en 7:672 lid 1o BW