

RECHTSPRAAK

The American Dream Amsterdam Food B.V. t.h.o.n. ‘Sluizer Restaurants’

Kok is gefixeerde schadevergoeding van een maand verschuldigd na opzegging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zonder tussentijds opzegbeding) en werkweigering.

Feiten

Werknemer is op 2 juli 2015 in dienst getreden bij TAD als (parttime) kok. De overeenkomst was aangegaan voor acht maanden, en is na ommekomst telkens verlengd met acht maanden. De laatste overeenkomst zou eindigen op 31 januari 2017. Er was geen mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst tussentijds op te zeggen opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Op 30 juni 2016 heeft werknemer tegen de directeur-eigenaar van TAD gezegd dat hij wegens frictie met de chef-kok een andere baan had aanvaard. Bij e-mail van 3 juli 2016 heeft werknemer meegedeeld ingeroosterd te zijn bij zijn nieuwe baan en enkel nog tot 1 augustus 2016 twee dagen per week te kunnen werken. Op 15 juli 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 22 juli 2016 heeft TAD de overeenkomst opgezegd op grond van een dringende reden; werkweigering. TAD stelt zich op het standpunt dat werknemer door TAD een dringende redenen te verschaffen onverwijld op te zeggen schadeplichtig is geworden. De gefixeerde schadevergoeding op grond van de wet, artikel 7:677 BW, bedraagt € 9786,16 en bestaat uit het loon van werknemer vanaf 22 juli 2016 tot en met 31 januari 2017. Daarnaast vordert TAD betaling van € 971,46 wegens het abusievelijk teveel aan loon betaalde over de maanden oktober 2015 tot en met mei 2015, wegens een verkeerd door TAD gehanteerd uurloon.

Oordeel

Einde arbeidsovereenkomst en te hoog uitgekeerd loon

Gelet op de vervalt termijn van artikel 7:686a lid 4 BW wordt het ervoor gehouden dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd nu werknemer na de brief niet tegen de opzegging in het geweer is gekomen binnen de termijn van twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Het door TAD gevorderde ter zake van het te veel betaalde loon op grond van een administratieve fout van TAD wordt afgewezen. Van TAD mag verwacht worden dat zij haar administratie op orde heeft. Zij kan dan niet, voor een dergelijk bedrag, dat op maandbasis dermate laag is dat werknemer niet redelijkerwijs op de hoogte hoefde te zijn van een te hoog uitgekeerd loon, naderhand werknemer confronteren met een

voor hem substantiële vordering.

Gefixeerde schadevergoeding

Ter zake van de gevorderde gefixeerde schadevergoeding dient allereerst vast te staan of er aan de zijde van werknemer sprake is van opzet of schuld die TAD een dringende reden tot onverwijld opzeggen heeft gegeven. Daarvan is sprake. Werknemer kan zich er niet achter verschuilen dat hij niet wist dat de overeenkomst werd verlengd. Het was niet de eerste verlenging en hij was op grond van de laatste overeenkomst alweer een maand of twee werkzaam. Daarnaast is hij door TAD gewezen op zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en had hij deze na dienen te komen door conform de tussen partijen gemaakte afspraken te komen werken tot de overeenkomst was geëindigd met wederzijdse instemming. Door dat na te laten en, zo bleek ter zitting, wel aan het werk te gaan bij een andere werkgever is hij schadeplichtig geworden jegens TAD. Gelet op het ontbreken van een tussentijdse mogelijkheid tot het opzeggen van de arbeidsovereenkomst is, voor zover het de bepaling van de hoogte van de gefixeerde schadevergoeding betreft, artikel 7:677 lid 3 onderdeel b BW van toepassing. De kantonrechter ziet aanleiding om de schadevergoeding te matigen nu van TAD verwacht mocht worden dat zij uiterlijk één maand na het wegvallen van werknemer een vervanger had gevonden. De gefixeerde schadevergoeding wordt bepaald op één maand loon en vakantietoeslag, derhalve € 1851,71 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:9361

Zaaknummer: 5383346 EA VERZ 16-1136

Rechters: M.P.A.M. Fruytier

Advocaten: W.A.A. van Kuijk

Wetsartikelen: 7:686a lid 4 BW, 7:677 BW en 7:678 BW