

RECHTSPRAAK

werknemer/TPD Recycling B.V.

Slechts een gedeelte van het aan Poolse werknemer medegedeeld feitencomplex bij ontslag op staande voet is in rechte komen vast te staan. Toewijzing gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding van € 4.800.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2016 op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden van TPD in de functie van productiemedewerker. Werknemer heeft de Poolse nationaliteit en is de Nederlandse taal niet of nauwelijks machtig. Werknemer is op staande voet ontslagen. TPD heeft werknemer in de ontslagbrief medegedeeld dat de dringende redenen zijn gelegen in de gedragingen van werknemer op 30 november 2017 in combinatie met de reeds eerder gegeven schriftelijke waarschuwingen voor ongeoorloofde afwezigheid en het feit dat werknemer structureel te weinig uren werkt. Werknemer verzoekt betaling van achterstallig loon, een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Achterstallig loon

Tussen partijen is in geschil welk loon en welke arbeidsomvang overeengekomen zijn. Op grond van de dwingende bewijskracht van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst wordt geoordeeld dat een urenomvang van 40 uur per week is overeengekomen tegen een door TPD verschuldigd brutoloon van aanvankelijk € 2.000 per maand tot 1 augustus 2016 en van € 2.200 per maand met ingang van 1 augustus 2016. De vordering tot betaling van achterstallig loon wordt toegewezen.

Dringende reden

TPD heeft in de brief van 1 december 2017 als dringende reden onder meer aangevoerd dat werknemer structureel te weinig uren werkt. TPD heeft dit standpunt kennelijk gebaseerd op de veronderstelling dat werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst was gehouden om 209 uur per maand te werken. Die veronderstelling is onjuist en niet gebleken is dat werknemer (structureel) minder uren heeft gewerkt dan de overeengekomen 40 uur per week. TPD heeft verder in de brief van 1 december 2017 aan de dringende reden ten grondslag gelegd dat werknemer meermaals is gewaarschuwd voor ongeoorloofde afwezigheid. Ook dit is niet (althans niet volledig) vast komen te staan. Het derde verwijt dat TPD in de dringende reden

opgenomen heeft, is het (door haar gestelde) feit dat werknemer in de pauzeruimte is gaan zitten op 30 november 2017, heeft geroepen 'geen geld, geen arbeid' en ondanks verzoeken van de bedrijfsleider zijn werkzaamheden niet heeft hervat. Dat werknemer die dag van 09.00 tot 15.00 uur in de kantine/pauzeruimte heeft gezeten, staat wel vast. Aannemelijk is dat werknemer toen door de bedrijfsleider meermaals is gevraagd om zijn werkzaamheden te hervatten. De gestelde werkweigering op 30 november 2017 zou op zichzelf beschouwd een dringende reden voor een onverwijld opzegging kunnen opleveren. TPD heeft echter niet gesteld dat zij de arbeidsovereenkomst ook onverwijld zou hebben opgezegd indien alleen de werkweigering van 30 november 2017 zou komen vast te staan (zie HR 7 oktober 1998, NJ 1989/258, HR 16 juni 2006, JAR 2006/171). Verder is gesteld noch gebleken dat het voor werknemer in het licht van de gehele inhoud van de brief van 1 december 2017 en de overige omstandigheden duidelijk moet zijn geweest dat ook indien alleen de werkweigering van 30 november 2017 in rechte vast zou komen te staan, TPD alleen op die grond de arbeidsovereenkomst zou hebben opgezegd. Uit de brief van 1 december 2017 blijkt zelfs het tegendeel aangezien daarin door TPD wordt gesteld dat de werkweigering in combinatie met de overige verwijten een dringende reden oplevert.

Gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding

De gefixeerde schadevergoeding van € 2.200 bruto wordt toegewezen. Ten aanzien van de billijke vergoeding is van belang dat TPD de arbeidsovereenkomst ook zonder de onverwijld opzegging van 30 november 2017 op korte termijn rechtmatig zou hebben kunnen (doen) beëindigen op grond van het gedrag van werknemer die dag in combinatie met de eerder gegeven waarschuwing. De arbeidsovereenkomst zou dan naar alle waarschijnlijkheid zijn ontbonden met als einddatum 31 januari 2018. De kantonrechter ziet hierin aanleiding om het 'gederfde loon' over de gehele periode van 1 december 2017 tot en met 31 januari 2018 als billijke vergoeding aan werknemer toe te wijzen. Werknemer wordt een billijke vergoeding van € 4.800 toegekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:4976

Zaaknummer: 6614081 AZ VERZ 18-7

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: R.M.W.H. Bedaux en S.L. Emons

Wetsartikelen: 7:672 lid 10 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW