

RECHTSPRAAK

## werknemer/Inter Logistics B.V.

***Onduidelijk en onvoldoende onderbouwd ontslag op staande voet leidt tot toekenning van een billijke vergoeding ad € 3.500. Verzoek tot matiging van gefixeerde schadevergoeding afgewezen.***

### *Feiten*

Werknemer is bij Inter Logistics B.V. op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 18 mei 2018 in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van chauffeur tegen een loon van € 2.194,39 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Beroepsgoederenvervoer van toepassing (hierna: cao BGV). Werknemer wordt door Inter Logistics als chauffeur voor diverse klanten ingezet. Een van deze klanten betreft een naar Duits recht opgerichte onderneming (hierna: X). Op 5 december 2017 heeft X aan Inter Logistics gemeld dat zich een incident heeft voorgedaan, waarbij werknemer en een klant van X betrokken waren. Naar aanleiding van dit incident heeft Inter Logistics op 6 december 2017 aan werknemer schriftelijk te kennen gegeven dat zij de arbeidsovereenkomst beëindigt, omdat X weigert hem in de toekomst als chauffeur in dienst te nemen. Werknemer kan zich met het gegeven ontslag op staande voet niet verenigen en verzoekt een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

### *Oordeel*

#### *Bevoegdheid*

De kantonrechter stelt allereerst vast dat in de arbeidsovereenkomst, die in de Duitse taal is opgesteld, geen uitdrukkelijke rechtskeuze is gemaakt. Nu werknemer – die woonachtig is in Duitsland – de arbeid gewoonlijk in en vanuit Nederland verricht, is ingevolge artikel 8 lid 3 Rome I het Nederlandse recht van toepassing.

#### *Dringende reden*

Op zitting is komen vast te staan dat Inter Logistics als reden voor het ontslag op staande voet heeft aangevoerd dat haar klant werknemer niet meer als chauffeur wilde inzetten. Naar het oordeel van de kantonrechter kan deze reden op zichzelf genomen niet als dringende reden worden gekwalificeerd. X is namelijk (slechts) een van de vele klanten van Inter Logistics en ook is niet gebleken dat werknemer niet langer bij andere klanten kan worden ingezet. Verder oordeelt de kantonrechter dat het werknemer ook niet duidelijk was waarom X hem niet langer als chauffeur wilde hebben. Inter Logistics heeft in dit verband louter aan werknemer

medegedeeld dat hij niet meer hoefde te komen werken, zonder dat de reden voor dit besluit is toegelicht. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende.

De kantonrechter merkt voorts op dat ingeval het ontslag op staande voet wél rechtsgeldig zou zijn gegeven, de nadere hieraan ten grondslag gelegde motivering evenwel niet valt te kwalificeren als een dringende reden. Inter Logistics heeft op zitting ter onderbouwing van de motivering voor het ontslag verklaard dat werknemer zich op ontoelaatbare wijze heeft uitgelaten tegenover medewerkers van Intern Logistics, maar dit is door werknemer ten stelligste betwist. Het had dan ook op de weg van Intern Logistics gelegen om het ontslag op staande voet nader te onderbouwen. Dat is niet gebeurd. Evenmin is gebleken dat Inter Logistics werknemer in een eerder stadium op dergelijk vermeend verwijtbaar gedrag heeft aangesproken en/of daaraan een waarschuwing heeft verbonden. Verder is van belang dat Intern Logistics enkele weken ná het ontslag op staande voet een klus aan werknemer heeft aangeboden. De kantonrechter leidt hieruit af dat het beweerdelijke gedrag van werknemer kennelijk niet zodanig ernstig was dat Inter Logistics helemaal geen zaken meer met werknemer wilde doen. De conclusie luidt derhalve dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

#### *Gefixeerde schadevergoeding*

Nu geen sprake was van een dringende reden voor het ontslag op staande voet, wordt Inter Logistics veroordeeld tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van het loon van werknemer vanaf 7 december 2017 tot en met 17 mei 2018. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht in dit verband rekening te houden met de salarisverhoging die hij op grond van artikel 25 van de cao BGV zou krijgen. Nu Inter Logistics op dit punt geen verweer heeft gevoerd, wordt het verzoek van werknemer ingewilligd. De gefixeerde schadevergoeding bedraagt € 2.194,39 over de periode 6 december 2017 tot en met 31 december 2017 en € 2.238,31 over de periode 1 januari 2018 tot en met 18 mei 2018.

#### *Matiging*

Inter Logistics heeft matiging verzocht, omdat (1) de periode waarover de gefixeerde schadevergoeding is verschuldigd langer is dan de feitelijk gewerkte periode en (2) werknemer zich onvoldoende heeft ingespannen om ander werk te vinden. De kantonrechter volgt Inter Logistics hierin niet. Het is namelijk haar keuze geweest om het dienstverband zonder rechtsgeldige dringende reden te beëindigen, zodat niet valt in te zien waarom werknemer daarvan de gevolgen zou moeten dragen. Verder wordt geoordeeld dat de keuze van werknemer om te berusten in het ontslag op staande voet evenmin een omstandigheid is die noopt tot matiging van de gefixeerde schadevergoeding, omdat zulks een aan hem wettelijk toekomende keuze is.

#### *Billijke vergoeding*

Nu werknemer ervoor heeft gekozen te berusten in het ontslag op staande voet, komt aan hem een billijke vergoeding toe. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de

kantonrechter – met inachtneming van de New Hairstyle-beschikking van de Hoge Raad – rekening met de volgende omstandigheden: (1) van een uitzonderlijk geval waarin het ontslag op staande voet als ultimum remedium is toegepast, is geen sprake; (2) niet is gebleken dat werknemer ter zake van het onterechte ontslag aantoonbaar een verwijt kan worden gemaakt; (3) door het onterechte ontslag heeft werknemer zijn werk, inkomen en recht op een WW-uitkering verloren; (4) ten aanzien van de vermeende reden voor ontslag heeft geen hoor- en wederhoor plaatsgevonden; (5) werknemer maakt geen aanspraak op een transitievergoeding, maar wel op een gefixeerde schadevergoeding; en (6) werknemer heeft nog geen andere baan gevonden. Tot slot wordt in de overweging betrokken dat de arbeidsovereenkomst van werknemer op 18 mei 2018 van rechtswege zou eindigen. Volgens de kantonrechter valt niet in te zien waarom Inter Logistics de ommekomst van deze termijn niet had kunnen afwachten. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 3.500 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 22-06-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2018:5934

**Zaaknummer:** 6624955 \ AZ VERZ 18-15

**Rechters:** G.J. Krens

**Advocaten:** A.A.M. Hoogveld en W.J. Liebrand

**Wetsartikelen:** 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:672 lid 10 BW en 7:681 lid 1 onderdeel a BW