

RECHTSPRAAK

werknemer/MSS Logistics B.V.

Verzoek ontslag op staande voet van werknemer afgewezen. Dringende reden niet vast komen te staan. Geen recht op gefixeerde schadevergoeding. Loonvordering van werknemer grotendeels afgewezen omdat deze onvoldoende is gemotiveerd.

Feiten

Werknemer is op 18 september 2017 in dienst getreden bij MSS Logistics B.V. (hierna: MSS). Werknemer had een contract voor bepaalde tijd tot 18 december 2018. In de arbeidsovereenkomst is de mogelijkheid tot tussentijdse opzegging overeengekomen met een opzegtermijn van een maand. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO beroepsgoederenvervoer van toepassing. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst bij e-mailbericht van 15 juli 2018 per direct opgezegd. Bij brief van 20 juli 2018 (verzonden op 23 juli 2018) heeft de gemachtigde van werknemer een aanvullende brief gestuurd. Werknemer verzoekt onder meer betaling van een gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW en het achterstallige salaris. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat zijn opzegging het gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van MSS op grond van artikel 7:679 lid 2 sub a, c, g en i BW.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit artikel 7:677 lid 1 BW dat het vereiste voor de onverwijlde mededeling van de dringende reden ook voor de werknemer geldt. Het artikel spreekt immers van 'ieder der partijen'. Ook uit de ontslagbrief van een werknemer moet derhalve blijken welke dringende reden hij aan het ontslag ten grondslag legt. Aangenomen kan worden dat deze reden(en) door de gemachtigde van de werknemer later nog wel nader kunnen worden gemotiveerd omdat niet van elke werknemer kan worden verwacht dat hij hiertoe zelf in staat is. Uit de e-mail/sms van werknemer blijkt echter op geen enkele wijze dat hij ontslag heeft genomen omdat zijn loon en/of vakantiedagen te laat zijn uitbetaald of omdat hij onheus is bejegend door zijn werkgever dan wel door hem is uitgescholden. Ook als de brief van de gemachtigde van werknemer nog als onverwijlde mededeling zou kunnen hebben te gelden, zijn de hierin genoemde redenen naar het oordeel van de kantonrechter niet de daadwerkelijke redenen geweest op grond waarvan werknemer heeft besloten niet langer voor MSS te willen werken. Uit de e-mail/sms van werknemer volgt dat hij ontslag heeft genomen omdat hij stress ervoer door het werk waardoor de suikerwaarden in zijn bloed veel te hoog werden. De aanleiding van deze stress lijkt te zijn gelegen in twee ongevallen die hem zijn overkomen waardoor hij met steeds meer tegenzin ging werken. Deze reden heeft de

gemachtigde van werknemer nader gemotiveerd in die zin dat er sprake is geweest van arbeidsongevallen vanwege een onveilige werksituatie. MSS heeft terecht aangevoerd dat de bewijslast van zijn stellingen bij werknemer ligt. Werknemer heeft weliswaar een ambulancerapport overgelegd waaruit blijkt dat hij op 18 april 2018 in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade heeft geleden maar hiermee is nog niet aangetoond dat er sprake was van gevaarlijke werkomstandigheden. Evenmin is komen vast te staan dat werknemer zodanige stress ervoer door de werkomstandigheden dat hij daardoor te hoge suikerwaarden kreeg. Voor zover dit wel zou kunnen worden aangenomen is gesteld noch gebleken dat dit het gevolg is geweest van opzet of schuld van MSS zoals is vereist op grond van artikel 7:677 lid 2 BW. Van schadeplichtigheid aan de zijde van MSS is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook niet gebleken. De verzochte gefixeerde schadevergoeding zal dan ook worden afgewezen. Het gevorderde bedrag aan achterstallig salaris zal dan ook als onvoldoende onderbouwd worden afgewezen. Ook het bedrag aan achterstallig vakantiegeld over overwerk heeft werknemer, gelet op het daartegen gevoerde verweer, niet voldoende onderbouwd en zal om die reden worden afgewezen. Ten aanzien van de verrekening van de schadevergoeding overweegt de kantonrechter het volgende. Nu in het voorgaande is gebleken dat werknemer de arbeidsovereenkomst ten onrechte per direct heeft opgezegd komt aan MSS – in beginsel – een schadevergoeding toe wegens onregelmatige opzegging als bedoeld in artikel 7:672 lid 10 BW. Naar het oordeel van de kantonrechter stuit het beroep op verrekening niet af op het feit dat de vervaltermijn inmiddels is verstreken. Uit artikel 7:672 lid 10 BW volgt dat de schadevergoeding is verschuldigd door de onregelmatige opzegging. Het instellen van een vordering bij de kantonrechter hiertoe is niet vereist. Anders dan MSS betoogt, is op grond van artikel 7:632 lid 2 BW ook bij het einde van een dienstverband verrekening slechts mogelijk op dat deel van het loon dat het loon als bedoeld in artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag overstijgt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2019:727

Zaaknummer: 7210098 AZ VERZ 18-76

Rechters: S. Ketelaars-Mast

Advocaten: D. Schut-Wolfs en W.J. Jurgers

Wetsartikelen: 7:632 BW, 7:672 BW, 7:677 BW en 7:679 BW