

RECHTSPRAAK

Eindbeschikking na tussenvonnis. Werknemer had een dringende reden om de arbeidsovereenkomst per direct te beëindigen. Van een onregelmatige opzegging is geen sprake.*Feiten*

Op 29 juni 2022 is een tussenbeschikking gewezen door de kantonrechter. De mondelinge behandeling is vervolgens voortgezet op 7 september 2022.

Oordeel

Werknemer blijft bij zijn standpunt dat hij te weinig loon heeft ontvangen en dat hij veel overuren heeft gewerkt. Werkgever betwist dit. Bij tussenbeschikking heeft de kantonrechter partijen verzocht om stukken in het geding te brengen, met name een totaaloverzicht van de gewerkte uren van werknemer. Werknemer heeft een overzicht met de geregistreerde uren overgelegd. Op zitting heeft werknemer aangegeven dat deze niet kloppen. Als hij ergens stilstaat en op de containers wacht, dan wordt dat geregistreerd als pauze, terwijl het gewoon werktijd is. Dit gebeurt altijd als hij de motor van de vrachtwagen afzet. Ook heeft werknemer ter zitting aangegeven dat hij gedurende zijn dienstverband geen aanspraak heeft gemaakt op de overuren, omdat hij bij indiensttreding met werkgever de afspraak heeft gemaakt dat hij geen overuren zou claimen als de vrachtwagen “aangekleed” zou worden zoals hij dat wenste. Er zou zijn afgesproken dat werknemer die spullen dan mag houden ter compensatie van de gemaakte overuren. Werkgever heeft dit op zitting bevestigd. De kantonrechter stelt vast dat partijen afspraken hebben gemaakt met betrekking tot de uitbetaling van overuren die afwijken van de geldende cao die op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Op het moment dat werkgever aangeeft dat de spullen in de vrachtwagen eigendom zijn van werkgever en niet werknemer, zijn die spullen werkmiddelen die werkgever als werkgever aan zijn werknemer ter beschikking stelt. Als er sprake zou zijn van overuren dan moet werkgever conform de cao deze overuren vergoeden door het uurloon te vermeerderen met een toeslag van 30%. Daarvoor dient de werkgever de urenverantwoordingsstaat aan de werknemer te verstrekken en maandelijks de uren bij te houden. Niet is gebleken dat dit is gedaan. Werkgever heeft de door partijen gemaakte afspraken niet duidelijk vastgelegd, terwijl dat van hem als werkgever wel mag worden verwacht. Op dit moment kan aan de hand van de overgelegde gegevens niet worden vastgesteld of werknemer daadwerkelijk overwerk heeft verricht. Wel staat vast dat werkgever een lening aan werknemer had verstrekt en dat een deel van de lening is verrekend met het loon, waardoor werknemer zich terecht op het standpunt heeft gesteld dat hij niet alle loonbetalingen heeft ontvangen. Deze omstandigheden samengenomen maken dat dit als dringende reden kan worden beschouwd. Werknemer heeft

dan ook terecht op 3 november 2021 per direct ontslag genomen, zodat geen sprake is van een onregelmatige opzegging.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7878

Zaaknummer: 9611877

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: I.J. van Meggelen en M. Bruins

Wetsartikelen: 7:677 BW