

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding nu hij zelf zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. De loonvordering wordt toegewezen en het concurrentiebeding wordt vernietigd.*Feiten*

Werknemer is op 26 april 2021 in dienst getreden bij werkgever als vrachtwagenchauffeur. Het nettoloon van werknemer bedraagt € 2.000 per maand. Dit is inclusief onkostenvergoeding en na toepassing van de algemene heffingskorting. Ook is er een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Ook is de cao Beroepsgoederenvervoer van toepassing waarin is opgenomen dat overuren worden vergoed tegen het uurloon vermeerderd met 30%. Werknemer heeft op 5 juli 2022 zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 29 juli 2022. Daarbij geeft werknemer aan dat hij nooit vakantiegeld heeft ontvangen en dat graag voor 15 juli 2022 uitbetaald krijgt. Werkgever is akkoord gegaan met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 10 juli 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer verzoekt uitbetaling van de transitievergoeding, achterstallig salaris, overurenvergoeding en vakantietoeslag. Werkgever verzoekt uitbetaling van de gefixeerde schadevergoeding, een schadevergoeding en de contractuele boete wegens overtreding van het concurrentiebeding.

Oordeel

Partijen zijn het oneens over wanneer en op welke wijze de arbeidsovereenkomst is geëindigd. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd op 29 juli 2022 als gevolg van de opzegging van werknemer. In zijn e-mail van 5 juli 2022 heeft werknemer immers duidelijk en ondubbelzinnig verklaard dat hij de arbeidsovereenkomst opzegt per 29 juli 2022. Die opzegging wordt niet teniet gedaan door het antwoord van werkgever van 10 juli 2022, waarin de opzegging wordt geaccepteerd. Nu de arbeidsovereenkomst door opzegging van werknemer is geëindigd, kan hij geen aanspraak maken op de transitievergoeding. Partijen zijn het oneens over de hoogte van het loon. Werknemer heeft maandelijks een salaris van € 2.000 netto ontvangen. Daarnaast ontving werknemer maandelijks een cashbedrag. De hoogte daarvan wisselde. De kantonrechter gaat uit van een nettoloon per maand van € 2.000. Niet is aangetoond dat de cashbetalingen kunnen worden aangemerkt als regulier loon. Werknemer verzoekt betaling van een half maandloon over de periode 1 juli tot en met 15 juli 2022. Werkgever stelt dat werknemer in deze periode ongeoorloofd afwezig was. Niet is gebleken dat werknemer zich onterecht heeft ziekgemeld. Als werkgever twijfel had over de arbeidsongeschiktheid van werknemer, dan had het op zijn weg gelegen om een spoedcontrole bij de bedrijfsarts te regelen. Het verzoek van werknemer wordt dus toegewezen. Werknemer stelt verder dat hij in diverse maanden

1.103,36 overuren heeft gewerkt. Werkgever heeft dit niet betwist. Werkgever dient € 16.495,23 netto aan overurenvergoeding te betalen. Ook wordt de vordering van uitbetaling van het achterstallig vakantiegeld toegewezen. Daarnaast zal het concurrentiebeding worden vernietigd. Het beding verbiedt werknemer gedurende twee jaar om binnen een straal van 150 kilometer binnen de transportbranche werkzaamheden te verrichten. De geografische reikwijdte van het beding maakt het werknemer feitelijk onmogelijk om binnen Nederland, waar zijn gezin sinds kort huisvesting heeft gevonden, werkzaam te zijn als vrachtwagenchauffeur. Daarmee wordt werknemer door handhaving van het beding zeer zwaar benadeeld. Het verzoek van werkgever tot uitbetaling van de gefixeerde schadevergoeding is niet-ontvankelijk. De vervaltermijn is verstreken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11014

Zaaknummer: 10092631 / VZ VERZ 22-11673

Rechters: J.L. Luiten

Advocaten: E. Kattestaart en D. Coskun

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:653 BW