

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet terecht gegeven. Fraude urenregistratie chauffeur staat niet vast. Werkgever moet vergoeding wegens onregelmatige opzegging en transitievergoeding betalen. Billijke vergoeding wordt gesteld op nihil.*Feiten*

Werknemer werkt vanaf 17 april 2012 bij Vlaamsch Broodhuys B.V. (hierna: Vlaamsch Broodhuys) als chauffeur. Hij is op 10 februari 2023 op staande voet ontslagen. Werknemer berust in dat ontslag, maar wil van Vlaamsch Broodhuys een billijke vergoeding van € 71.657 bruto, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 8.376 bruto en een transitievergoeding van € 8.412,41 bruto. Ook wil werknemer dat Vlaamsch Broodhuys een eindafrekening opmaakt en dat zij, als zij dat niet op tijd doet, een bedrag van € 500 per dag aan werknemer betaalt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet terecht is gegeven. Er is in dit geval niet één hoofdreden voor het ontslag op staande voet gegeven: in de ontslagbrief zijn meerdere redenen opgesomd en besproken, onder andere dat werknemer meer uren opgeeft dan hij daadwerkelijk heeft gewerkt, ritten weigert of niet afmaakt en zich niet houdt aan de geplande route. Die redenen kunnen om (verschillende redenen) afzonderlijk en in samenhang bezien het gegeven ontslag op staande voet niet dragen. Dit betekent dat Vlaamsch Broodhuys de arbeidsovereenkomst in strijd met de wet heeft opgezegd. Daarom moet Vlaamsch Broodhuys aan werknemer een vergoeding betalen (art. 7:677 lid 4 BW) ter hoogte van € 8.376 bruto. De arbeidsovereenkomst is door Vlaamsch Broodhuys opgezegd. Daarom moet Vlaamsch Broodhuys een transitievergoeding aan werknemer betalen (art. 7:673 BW). Die wordt vastgesteld op € 8.178,90. Werknemer heeft ervoor gekozen om geen vernietiging van het ontslag te vragen, maar een billijke vergoeding (art. 7:681 lid 1 BW). De kantonrechter ziet aanleiding om die vergoeding te matigen tot nihil. Werknemer wilde namelijk zelf ook al met Vlaamsch Broodhuys praten over een paar 'dingen die hem niet bevielen'. Ook blijkt van een historie van officiële waarschuwingen. De gedragingen van werknemer zijn bovendien weliswaar niet te kwalificeren als 'dringende reden', maar duidelijk is wel dat Vlaamsch Broodhuys het gedrag van werknemer niet tolereert/toestaat en dat werknemer het zo gewend is/normaal vindt. Die combinatie maakt het niet zonder meer aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst nog enige, laat staan lange tijd zou hebben voortgeduurd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:4078

Zaaknummer: 10422684

Rechters: P. Joele

Advocaten: M.A. Billiet-de Jonge en E.M.Y. Sørensen

Wetsartikelen: 7:678 BW