

RECHTSPRAAK

werknemer/Van Koppen & Van Eijk Combinatie B.V.

Geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring door Hongaarse werknemer die is gericht op vrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking. Toewijzing loonvordering.

Feiten

Werknemer is sinds 4 juni 2011 dan wel sinds 2 januari 2012 in dienst bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vanaf 4 januari 2016 is de werknemer gedetacheerd bij slachthuis Vitelco. Op vrijdag 22 april 2016 heeft de werknemer – op de parkeerplaats bij de werkgever – een door de werkgever ingevuld, voorgedrukt formulier ondertekend met de volgende tekst. Dit formulier is opgesteld in het Nederlands, Hongaars en Pools. ‘Middels deze brief wil ik doorgeven dat ik per 23/04/2016 uit dienst treed bij Van Koppen & Van Eijk Projectservice. Vakantie: van ... met ... De eerste werkdag na de vakantie ... (...)’ De datum ‘23/04/2016’ is ingevuld bij de Poolse variant. Het geschil tussen partijen is erin gelegen dat de werkgever zich op het standpunt stelt dat de arbeidsovereenkomst door opzegging van de werknemer is geëindigd, terwijl volgens de werknemer de arbeidsovereenkomst tussen hen nog steeds bestaat.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is in dit geval sprake van een situatie waarin de werkgever had moeten onderzoeken of de werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen. De werknemer heeft gesteld dat hij naar Hongarije moest voor een medische controle en dat hij zich niet ziek meldde, maar om vakantie vroeg, omdat hij nog veel vrije dagen had. Volgens de werkgever maakte de werknemer ‘enige stampij’, toen de voorman hem zei dat het niet mogelijk was om op zo’n korte termijn vrij te nemen. Aangezien de werkgever uit het gedrag van de werknemer had kunnen opmaken dat deze boos was, althans, dat hij het er in ieder geval niet mee eens was dat hij geen vrij kon krijgen, had het op de weg van de werkgever gelegen om op het moment dat de werknemer het formulier ondertekende, zich ervan te verzekeren dat hij wist waarvoor hij tekende en hem te waarschuwen voor de consequenties van een opzegging. Dit om te voorkomen dat de werknemer in een opwelling zou handelen. Dat de werkgever de werknemer heeft gewaarschuwd voor de consequenties, met name de mogelijkheid van het verlies van een uitkering, is gesteld noch gebleken. Dit is ook niet waarschijnlijk, omdat de werknemer het formulier op de parkeerplaats – op weg naar huis –

heeft ondertekend. Bovendien was het formulier al ingevuld door de werkgever en had de werknemer zijn bril niet op.

De werkgever heeft aangevoerd dat de werknemer dergelijke formulieren al eerder had ingevuld en de inhoud daarvan dus kende. Echter, uit de door de werkgever overgelegde formulieren blijkt juist dat het in die gevallen steeds om vakantie-aanvragen ging. Dat de werknemer dacht dat het ook deze keer een vakantie-aanvraag betrof, is daarom des te aannemelijker. Volgens de werkgever heeft de leidinggevende van de werknemer hem uitdrukkelijk meegedeeld dat indien hij niet voornemens was om zich aan het overeengekomen werkschema te houden, hij de optie had om zijn ontslag in te dienen. Tijdens de comparitie is echter gebleken dat de werknemer enkel Hongaars spreekt en bijna geen Nederlands begrijpt. Bij het gesprek met de leidinggevende heeft een Hongaarse collega wel 'vertaald', maar de werknemer heeft gesteld – en dit is door de werkgever niet weersproken – dat die collega alleen Nederlands op een basisniveau kent en weinig Nederlands spreekt. De werkgever kan dan ook niet met zekerheid weten of de betreffende Hongaarse collega alles goed begrepen en vertaald heeft. Of de boodschap bij de werknemer is 'aangekomen' kan daarom worden betwijfeld. De werknemer betwist dat hij zou hebben gezegd dat hij toch niet zou komen werken. De kantonrechter is van oordeel dat onder deze omstandigheden geen sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die is gericht op vrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking. Nu een wilsverklaring van de werknemer daartoe ontbreekt, moet geconcludeerd worden dat geen sprake is van een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer. De werknemer heeft op 1 juni 2016 aan de werkgever meegedeeld dat hij zich beschikbaar houdt voor werk. Het gevorderde loon vanaf 26 april 2016, het gevorderde vakantiegeld en de daarover gevorderde wettelijke rente zullen daarom worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2017:2431

Zaaknummer: 5283450 CV EXPL 16-6814

Rechters: M.H. Kobussen

Wetsartikelen: 3:33 BW