

RECHTSPRAAK

Vervolg op AR 2022-0611. Bewijsopdracht. Geen bewijs van feiten of omstandigheden waaruit blijkt dat tweede arbeidsovereenkomst tussen werkgeefster en werkneemster bestaat. Toekenning transitievergoeding € 288,72 en vergoeding onregelmatige opzegging € 5.513,80.*Feiten*

Deze uitspraak is het vervolg op AR 2022-0611. HFC Beijerlandsewaan B.V. (hierna: HFC) is bij beschikking toegelaten tot het bewijs van feiten en/of omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat HFC en werkneemster overeenstemming hebben bereikt over de arbeidsovereenkomst die is overgelegd (hierna: de tweede arbeidsovereenkomst). Ter voldoening aan de bewijsopdracht heeft HFC een werkrooster, schriftelijke verklaringen van de directeur-eigenaar en van verschillende (ex-)werknemers en een WhatsApp-gesprek overgelegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is de kantonrechter zonder enige toelichting van HFC niet duidelijk wat zij wil aantonen met het werkrooster. Dat rooster heeft betrekking op 17 september 2021, de dag van het ontslag op staande voet, en heeft dus niets te maken met de bewijsopdracht. HFC heeft verder een aantal schriftelijke verklaringen van (ex)-werknemers overgelegd die betrekking hebben op gebeurtenissen op 17 september 2021 en eerder. Deze verklaringen hebben dus niets van doen met de bewijsopdracht en worden daarom verder buiten beschouwing gelaten. Het overlegde Whatsapp-gesprek is evenmin relevant. Uit de schriftelijke verklaringen kan slechts worden afgeleid dat medewerkers van HFC hebben gezien dat werkneemster de tweede arbeidsovereenkomst heeft gelezen, maar niet dat werkneemster met die arbeidsovereenkomst akkoord is gegaan. Zij hebben geen feiten en/of omstandigheden aangedragen waaruit de overeenstemming over de tweede arbeidsovereenkomst kan worden afgeleid. Zodoende is de conclusie dat HFC niet is geslaagd in het bewijs van feiten en/of omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat HFC en werkneemster overeenstemming hebben bereikt over de genoemde arbeidsovereenkomst. Bij gebreke van overeenstemming over de tweede arbeidsovereenkomst, moet er in rechte van uit worden gegaan dat de eerste arbeidsovereenkomst tussen bedrijf X en werkneemster stilzwijgend is verlengd en is voortgezet door HFC. Gegeven dat die arbeidsovereenkomst

geen tussentijdse opzegmogelijkheid kent, kan de voortgezette arbeidsovereenkomst bij regelmatige beëindiging niet eerder eindigen dan 1 februari 2022. Van die datum zal worden uitgegaan bij de berekening van de hoogte van de hierna te bespreken transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging die werkneemster heeft gevorderd. Aan werkneemster wordt een transitievergoeding van € 288,72 bruto toegekend. Bovendien wordt een vergoeding van € 5.513,80 bruto wegens onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:5087

Zaaknummer: 9545520 \ VZ VERZ 21-17234

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: I. Amghar en I. Atar

Wetsartikelen: 7:672 BW en 7:673 BW