

RECHTSPRAAK

Ondanks opzeggingsbrief werkneemster is het feitelijk werkgever die de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Brief is op aandringen van werkgever door werkneemster (die Nederlandse taal niet machtig is) ondertekend. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding à vier maandsalarissen.

Feiten

Werkneemster is in mei 2019 bij Belona4work B.V. (hierna: Belona) in dienst getreden. Zij werkte voor verschillende inleners. De functie van werkneemster is medewerkster glastuinbouw. Op de arbeidsovereenkomst is de ABU-CAO van toepassing. Op 12 januari 2024 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden. Tijdens dat gesprek heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst fase C voor onbepaalde tijd en een Uitzendbevestiging 1135 ontvangen, die zij heeft ondertekend. Op enig moment (volgens werkneemster op 12 januari 2024, volgens Belona op 21 juni 2024) kreeg werkneemster een in het Nederlands opgestelde opzegbrief gedateerd op 1 juli 2023 voorgelegd. In die brief staat dat werkneemster de arbeidsovereenkomst wil beëindigen op 1 juli 2024. Belona wijst er in die brief op dat werkneemster geen recht heeft op een transitievergoeding of WW-uitkering, omdat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkneemster is geëindigd. Werkneemster heeft de brief ondertekend. Op 29 mei 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Belona heeft vanaf 1 juli 2024 geen loon meer betaald. Werkneemster verzoekt toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Belona heeft (feitelijk) arbeidsovereenkomst opgezegd

Partijen hebben ieder een verschillende lezing van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen. Volgens werkneemster is de arbeidsovereenkomst op initiatief van Belona beëindigd: werkneemster wilde bij een bepaalde inlener gaan werken, maar Belona wilde dat niet omdat zij niet het risico wilde nemen dat de gezondheidsklachten van werkneemster dan zouden verergeren en werkneemster met het werk zou moeten stoppen. Volgens Belona was het juist werkneemster die de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, omdat zij niet bij genoemde inlener wilde werken. De kantonrechter kan niet vaststellen welke lezing de juiste is. In elk geval heeft Belona ter zitting verklaard dat zij (op 21 juni 2024) tegen werkneemster heeft gezegd dat werkneemster, als zij het aangeboden werk bij de

inlener niet wilde doen, een (in het Nederlands opgestelde) brief moest ondertekenen waarin werkneemster de arbeidsovereenkomst opzegde en dat partijen voor de toekomst dan wel verder zouden zien. Het tekenen van de brief is dus op aandringen van Belona gebeurd en niet op initiatief van werkneemster. Vaststaat dat werkneemster de Nederlandse taal niet machtig is. Bovendien staat vast dat werkneemster op 21 juni 2024 ziek was. Daarom valt niet in te zien welk belang werkneemster zou hebben bij beëindiging van haar arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daar komt nog bij dat de bewuste brief gedateerd is op 1 juli 2023 en Belona daarvoor geen plausibele verklaring heeft kunnen geven. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat het ervoor moet worden gehouden dat (feitelijk) Belona de arbeidsovereenkomst met werkneemster heeft opgezegd.

Vergoedingen

De verzochte transitievergoeding van € 3.509,02 bruto wordt toegewezen. Ook heeft werkneemster recht op een billijke vergoeding. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 8.217,16 bruto (vier maandsalarissen).

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12912

Zaaknummer: 11329329 \ AO VERZ 24-75

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: P.D. Zalucha, L.H. Halls-Langedijk en F.G. Asscher

Wetsartikelen: 7:681 BW