

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is op initiatief van werkgever niet voortgezet. Opzegging werknemer is niet komen vast te staan. Transitievergoeding (€ 2.585,51 bruto) verschuldigd. Geen aanleiding voor toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is in mei 2019 bij Belona4work B.V. (hierna: Belona) in dienst getreden. Werknemer werkte voor verschillende inleners. Zijn functie is medewerker glastuinbouw. Op de arbeidsovereenkomst is de ABU-CAO van toepassing. Op 12 januari 2024 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden. Tijdens dat gesprek kreeg werknemer een arbeidsovereenkomst, een uitzendbevestiging en een (in het Nederlands opgestelde) brief van 12 januari 2024 voorgelegd, die hij heeft ondertekend. In die brief staat dat werknemer heeft aangegeven dat hij de arbeidsovereenkomst Fase B die tot 25 januari 2024 zou lopen eerder, op 12 januari 2024, wil beëindigen. Op 26 juni 2024 heeft werknemer voor het laatst voor Belona gewerkt bij een inlener. Op of omstreeks die dag heeft ook een gesprek tussen Belona en werknemer plaatsgevonden; partijen verschillen van mening over de inhoud van dat gesprek. Werknemer verzoekt thans toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst op initiatief werkgever niet voortgezet

Partijen hebben ieder een verschillende lezing van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen. Volgens werknemer is de arbeidsovereenkomst op initiatief van Belona beëindigd: naar hij stelt, heeft Belona hem tijdens een gesprek op of omstreeks 26 juni 2024 meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet werd verlengd, omdat geen enkele opdrachtgever van Belona hem meer wilde hebben. Belona heeft aangevoerd dat zij werknemer wel degelijk aangepast werk heeft aangeboden. Volgens haar was het juist werknemer die dat werk niet wilde aanvaarden en die de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd. Vaststaat dat de mondelinge opzegging van werknemer, als die al heeft plaatsgevonden, niet schriftelijk is bevestigd. Ook het gestelde aanbod van aangepast werk is door Belona niet concreet en dus onvoldoende onderbouwd. Daar komt bij dat werknemer op 27 juni 2024 per WhatsApp aan Belona heeft bericht dat hij een tennisarm heeft, dat de arts zegt dat dit tot vier weken kan duren en dat hij normaal aan het werk wil en niet tevreden is

met deze situatie. Daarmee verdraagt zich niet dat werknemer zelf op 26 juni 2024 mondeling zou hebben opgezegd. De kantonrechter gaat er dan ook van uit dat de arbeidsovereenkomst Fase B voor bepaalde tijd op 1 juli 2024 is geëindigd en op initiatief van Belona niet aansluitend is voortgezet.

Vergoedingen

Belona is aan werknemer de transitievergoeding verschuldigd. Van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer is geen sprake. Als werknemer zich al schuldig heeft gemaakt aan diefstal en alcoholgebruik (wat werknemer betwist), dan vormde dat destijds voor Belona kennelijk geen reden werknemer niet meer in te zetten. De verzochte transitievergoeding (€ 2.585,51 bruto) wordt toegewezen. De kantonrechter vindt dat werknemer onvoldoende heeft gesteld en onderbouwd dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Belona. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen. De kantonrechter ziet evenmin aanleiding tot toekenning van een vergoeding op grond van artikel 7:611 BW.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12910

Zaaknummer: 11328787 AO VERZ 24-74

Rechters: M.A.J. Berkers

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

Wetsartikelen: 7:673 BW