

RECHTSPRAAK

Poolse werkgeefster dient op de hoogte te zijn van het Nederlandse arbeidsrecht. Aan werkgeefster kan een ernstig verwijt worden gemaakt door arbeidsovereenkomst met werkneemster zonder reden per direct te 'ontbinden'. Billijke vergoeding ter hoogte van twee maandsalarissen toegekend.

Feiten

Biedronki B.V. (hierna: werkgeefster) exploiteert een Poolse supermarkt. Werkneemster is bij werkgeefster op 1 april 2020 in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden als winkelman. Aansluitend aan de tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben partijen een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten voor de duur van een jaar. Die derde overeenkomst zou per 31 december 2021 eindigen. Op 7 oktober 2021 ontving werkneemster van werkgeefster een brief waarin stond dat 'de werkgeefster per direct het contract van de werkneemster wil ontbinden en dat zij geen werkzaamheden meer hoeft te verrichten'. In de brief is opgenomen dat de reden van het ontslag persoonlijk aan werkneemster door werkgeefster is medegedeeld en toegelicht. Bovendien wordt vermeld dat een eindafrekening van het vakantiegeld en eventuele niet genoten vakantiedagen zou plaatsvinden in oktober 2021. Werkneemster heeft meermaals aan werkgeefster laten weten dat zij het niet eens is met de wijze waarop het dienstverband plots tot een einde is gekomen. Werkneemster berust in het einde van de arbeidsovereenkomst en verzoekt onder meer toekenning van een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding. Tevens geeft werkneemster aan recht te hebben op betaling van haar loon tot 6 oktober 2021 en op een correcte eindafrekening van het dienstverband.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst, gedaan in de brief van 7 oktober 2021, is geschied zonder een geldige dringende reden. Nu geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging, moet het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding worden toegewezen. Over de hoogte van de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter het volgende. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd en die omstandigheid valt werkgeefster toe te rekenen. Werkgeefster heeft erop gewezen dat zij niet op de hoogte is van het Nederlandse arbeidsrecht, maar de kantonrechter is van oordeel dat het werkgeefster ernstig valt te verwijten hoe zij heeft gehandeld. Werkgeefster dient als goed werkgeefster op de hoogte te zijn van de opzegebepalingen en hiermee in overeenstemming te handelen en zodoende diende werkgeefster te weten dat zij

de arbeidsovereenkomst zonder geldige dringende reden en zonder de geëigende wegen te bewandelen niet kon beëindigen. Werkgeefster heeft werkneemster bewust in financiële problemen gebracht door over de maanden oktober, november en december 2021 geen salaris te betalen. Hoewel werkgeefster inmiddels erkent dat zij de transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding aan werkneemster verschuldigd is, heeft zij tot op heden niets betaald zodat de financiële problemen voor werkneemster voortduren. De kantonrechter houdt bij de vaststelling van de billijke vergoeding rekening met de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst wel tussentijds opzegbaar was. Voorts is van belang dat de arbeidsovereenkomst reeds op 31 december 2021 op rechtmatige wijze zou eindigen en dat werkneemster relatief kort in dienst was bij werkgeefster. Verder is van belang dat ervan uitgegaan wordt dat het voor werkneemster mogelijk moet zijn elders snel werk te vinden. Ook betreft de kantonrechter de aan werkneemster toekomende transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding bij haar oordeel, nu werkgeefster tegen toewijzing van deze bedragen geen verweer heeft gevoerd. De kantonrechter zal de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 3.560,26 bruto (twee maanden salaris). Het verzoek van werkneemster tot betaling aan achterstallig salaris kan als onweersproken worden toegewezen. Werkgeefster heeft daarnaast niet weersproken dat zij haar verplichting om een aanbod voor een vaste arbeidsomvang te doen, niet is nagekomen, waardoor werkneemster recht heeft op salaris over de gemiddelde arbeidsomvang over de periode 1 april 2020 tot en met 31 maart 2021.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:3845

Zaaknummer: 9573891 \ EJ VERZ 21-86374

Rechters: G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

Advocaten: R.G. Verheij en M. Bathoorn

Wetsartikelen: 7:628a BW, 7:671 BW en 7:681 BW