

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is op initiatief van werknemer geëindigd. Terugkerend patroon dat werknemer voor einddatum arbeidsovereenkomsten liet weten terug te keren naar Polen. Geen recht op aanzegvergoeding en transitievergoeding.

Feiten

Boon & Breg B.V. (hierna: Boon & Berg) is een tulpenbollen- en tulpenbloemenbedrijf. Boon & Breg heeft twee drukke perioden in het jaar, namelijk half december tot april/mei en juni tot en met september. Voor werkzaamheden in deze perioden sluit Boon & Breg arbeidsovereenkomsten met arbeidsmigranten. Werknemer is op 10 december 2018 in dienst getreden bij Boon & Breg op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Partijen zijn daarna op 1 december 2019, 4 januari 2021 en 21 juni 2021 arbeidsovereenkomsten aangegaan voor bepaalde tijd. Voor data waarop de arbeidsovereenkomsten van rechtswege zouden eindigen keerde werknemer, na overleg daarover met Boon & Breg, terug naar Polen. Op verzoek van werknemer hebben partijen op 30 augustus 2021 een vijfde arbeidsovereenkomst gesloten met als einddatum 31 december 2021. Op 13 augustus 2021 heeft de dochter van werknemer aan Boon & Breg laten weten dat haar ouders op 25 september 2021 terug wilden keren naar Polen. Werknemer verzoekt de betaling van een aanzegvergoeding en transitievergoeding alsmede de betaling van achterstallig loon, vakantiedagen en vakantietoeslag.

Oordeel

Boon & Breg stelt zich op het standpunt dat werknemer de vijfde arbeidsovereenkomst met ingang van 25 september 2021 heeft opgezegd. Ook eerdere arbeidsovereenkomsten werden volgens Boon & Breg opgezegd ruim voordat deze van rechtswege zouden eindigen, waarna werknemer steeds voor de start van een volgende piekperiode contact met haar opnam om opnieuw via een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst te treden. Dit standpunt van Boon & Breg vindt steun in onder andere WhatsApp-correspondentie tussen de dochter van werknemer en Boon & Breg. Werknemer betwist dat hij de vijfde arbeidsovereenkomst en ook eerdere arbeidsovereenkomsten heeft opgezegd en heeft aangevoerd dat hij naar huis werd gestuurd omdat er geen werk meer voor hem was. Uit de Whatsapp-correspondentie blijkt dit echter niet. Boon & Breg heeft daarentegen onweersproken gesteld dat er nog werk was op het moment dat werknemer liet weten dat hij naar Polen wilde. Boon & Breg heeft voldoende onderbouwd dat de arbeidsovereenkomsten die zij met werknemer aanging, waren gebaseerd op een inschatting van de hoeveelheid werk en dat dit uiteindelijk een aantal dagen

kon afwijken maar dat er nog werk was op het moment dat werknemer terug wilde naar Polen. Gelet op de onvoldoende gemotiveerde betwisting door werknemer is in voldoende mate komen vast te staan dat hij de arbeidsovereenkomsten, waaronder de vijfde arbeidsovereenkomst, heeft opgezegd. Voor opzegging is een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist, die erop is gericht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Gelet op het steeds terugkerende patroon dat werknemer liet weten dat hij wilde terugkeren naar Polen en Boon & Breg hem vervolgens uit dienst registreerde, niet meer in het rooster opnam en de niet-genoten vakantiedagen uitbetaalde, kon Boon & Breg uit het WhatsApp bericht van 13 september 2021 van de dochter van werknemer opmaken dat hij wilde dat de vijfde arbeidsovereenkomst op 25 september 2021 op zijn initiatief zou eindigen. Zodoende is de arbeidsovereenkomst op initiatief van werknemer geëindigd en heeft hij daarom geen recht op de verzochte aanzegvergoeding en transitievergoeding. Ook de nevenvorderingen tot betaling van loon, vakantiedagen en vakantietoeslag worden afgewezen. Deze vorderingen hebben immers betrekking op de periode dat werknemer niet meer in dienst was van Boon & Breg.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:8442

Zaaknummer: 9783921

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: F. Westenberg en I. Epe

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:673 BW