

RECHTSPRAAK

X.c.s./Bouw- en Aannemingsbedrijf Ooijevaar B.V.

Werknemer heeft arbeidsovereenkomst duidelijk en ondubbelzinnig opgezegd. Geen recht op volledig loon tijdens ziekte indien de werknemer ook zonder ziek te zijn daar (i.v.m. onbetaald verlof) geen recht op zou hebben.

X c.s. zijn de erfgenamen van werknemer. Werknemer was sinds 1 maart 1975 in dienst van werkgever. Na ziekte van zijn echtgenoot, heeft werknemer met ingang van 11 augustus 2014 geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever en heeft hij 50% van zijn salaris ontvangen. In de periode van 25 augustus 2014 tot en met begin september 2014 hebben er diverse gesprekken plaatsgevonden over vroegpensioen en het verrichten van werkzaamheden. Op 9 oktober 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld. X c.s. vorderen loon over de periode 9 oktober 2014 tot 19 februari 2015 (de datum waarop werknemer is overleden). X c.s. stellen dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst niet schriftelijk heeft opgezegd. Het uiten van de wens om met vroegpensioen te gaan, is niet gelijk aan het opzeggen van een dienstverband. Werkgever stelt dat werknemer de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig per 1 december 2014 heeft opgezegd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de samenhang van de overgelegde stukken blijkt een duidelijke en ondubbelzinnig schriftelijke verklaring van werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 december 2014. Gelet op de datum van de brief van het Bedrijfstakpensioenfonds (4 augustus 2014) en de datum van het gesprek (net voor de bouwvakvakantie) gaat de kantonrechter ervan uit dat werknemer voor de bouwvakvakantie vroegpensioen heeft aangevraagd. Werknemer had derhalve toen reeds besloten om per 1 december 2014 met vroegpensioen te gaan. Ook in een overgelegd e-mailbericht van 9 oktober 2014 heeft werknemer duidelijk en ondubbelzinnig verklaard dat de arbeidsovereenkomst zijns inziens per 1 december 2014 zal zijn geëindigd. Geoordeeld wordt dat de arbeidsovereenkomst per 1 december 2014 is geëindigd.

Anders dan door X c.s. is betoogd, is de kantonrechter van oordeel dat de tussen werknemer en werkgever gemaakte afspraken over de periode 11 augustus 2014 tot 1 december 2014 duidelijk zijn. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer over de periode van 11 augustus 2014 tot 1 december 2014 voor 50% van zijn arbeidstijd was vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. X c.s. hebben niet, althans onvoldoende gemotiveerd betwist

dat werknemer en werkgever begin september 2014 zijn overeengekomen dat werknemer voor de overige 50% in deze periode onbetaald verlof heeft opgenomen. Dat deze rechtshandeling onder invloed van een geestelijke stoornis (hevige emotie) tot stand is gekomen, is niet met stukken aannemelijk gemaakt, dan wel gebleken. Conform de hoofdregel van artikel 7:627 BW had werknemer derhalve vanaf 11 augustus 2014 tot 1 december 2014 voor 50% geen recht op loon. De ziekmelding op 9 oktober 2014 doet daar niet aan af, aangezien een werknemer geen recht heeft op loon tijdens ziekte indien hij ook zonder ziek te zijn daarop geen recht zou hebben. De kantonrechter kan X c.s. niet volgen in hun standpunt dat werkgever – naar de kantonrechter begrijpt – als goed werkgever had moeten meewerken aan de omzetting van het onbetaald verlof in betaald verlof. Daarbij heeft de kantonrechter mede in ogenschouw genomen dat werknemer ten tijde van zijn ziekmelding reeds twee maanden de helft van zijn salaris had genoten zonder dat hij daartegenover werkzaamheden heeft verricht. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-04-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:5081

Zaaknummer: 3884247 \ KG EXPL 15-32 (CB)

Rechters: A.E. Merkus

Advocaten: K.M.G. Terhürne en J.C. Kuiperi-Botter

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:627 BW, 7:628 BW en 7:629 BW