

RECHTSPRAAK

Niet rechtsgeldig gegeven ‘ontslag’ is door werkgever niet gehandhaafd, nu nadrukkelijk is gesproken over werkhervatting. Arbeidsovereenkomst duurt voort. Dat werkgever geen aanleiding heeft gezien om de bedrijfsarts in te schakelen komt voor zijn risico. Loonvordering toegewezen.

Feiten

Partijen hebben een arbeidsovereenkomst getekend, inhoudende dat werknemster op 1 september 2019 in dienst is getreden bij werkgever in de functie van schilder/medewerker verfwinkel. Op deze arbeidsovereenkomst is de cao voor detailhandel van toepassing verklaard. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zeven maanden en eindigt van rechtswege op 1 april 2020. Partijen zijn daarbij een proeftijd van één maand overeengekomen. In de arbeidsovereenkomst is geen tussentijds opzegbeding opgenomen. Werkneemster heeft zich per Whatsappbericht op 30 september 2019 ziek gemeld. Op 3 oktober 2019 heeft de directeur-eigenaar werknemster telefonisch laten weten dat zij met onmiddellijke ingang is ontslagen. Bij brief van 8 oktober 2019 heeft (de gemachtigde van) werknemster bezwaar gemaakt tegen het gegeven ontslag van 3 oktober 2019 en heeft werknemster zich beschikbaar gehouden voor werk. Volgens werkgever is werknemster vrijdag voor 30 september 2019 in een gesprek, en dus in de proeftijd, ontslagen, omdat het niet naar wens verliep. Werkneemster vordert onder meer doorbetaling van loon vanaf 1 oktober 2019.

Oordeel

Nu werkgever ter zake van zijn stelling dat ontslag in de proeftijd heeft plaatsgevonden geen enkele onderbouwing heeft gegeven, moet het ervoor gehouden worden dat ontslag is aangezegd op 3 oktober 2019, derhalve na afloop van de proeftijd. Werkgever heeft geen toestemming van het UWV gevraagd, noch is sprake geweest van een ontbinding door de kantonrechter, terwijl gesteld noch gebleken is dat er sprake was van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW. Voor zover moet worden aangenomen dat op 3 oktober 2019 ontslag is gegeven, is dit niet rechtsgeldig gebeurd. Werkneemster heeft aangevoerd dat werkgever in oktober 2019 het ‘ontslag’ heeft laten varen en dat partijen louter nog gesproken hebben over een toekomstige beëindiging met wederzijds goedvinden en nadrukkelijk over een wedertewerkstelling en het inschakelen van de bedrijfsarts. Op 5 november 2019 wordt namens werkgever per e-mail dan ook bericht dat werkgever bereid is tot werkhervatting en wordt voorgesteld om daarvoor eerst met elkaar om tafel te gaan. Als onvoldoende

weersproken acht de kantonrechter het voldoende aannemelijk geworden dat het 'ontslag' van 3 oktober 2019 niet is gehandhaafd en dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt. Voorts is voldoende komen vast te staan dat werkneemster zich op 30 september 2019 heeft ziek gemeld. Van een hersteldmelding is nog geen sprake, terwijl werkgever geen aanleiding heeft gezien om de aangekondigde bedrijfsarts in te schakelen. Dit moet voor rekening van werkgever blijven. Werkgever is gelet op het vorenstaande gehouden het loon van werkneemster tijdens ziekte (ex art. 7:629 BW) door te betalen. De kantonrechter zal werkgever daarom veroordelen tot betaling van het maandelijkse loon, althans een bedrag aan ziekingeld waar werkneemster recht op heeft, vanaf 1 oktober 2019 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:11219

Zaaknummer: 8153777 \ VV EXPL 19-176

Rechters: L.M. de Vries

Advocaten: A. Noest

Wetsartikelen: 7:629 BW