

RECHTSPRAAK

Voor de vraag of werkgever verplicht is zijn verplichtingen na te komen als eigen risicodragers voor de Ziektewet zal de rechter nog moeten beoordelen of werknemer zich ziek heeft gemeld.*Feiten*

Werknemer is op 9 januari 2020 in dienst getreden van werkgeefster. Op 19 mei 2020 heeft werknemer aan zijn leidinggevende een e-mail gestuurd waarin hij onder meer schrijft: "Vanwegens mijn gezondheid. Moet ik heelas afscheid nemen van mijn positie." Werkgeefster heeft per e-mail gereageerd en aangegeven dat zij werknemer zou uitroosteren en dat hij een uitdienstbrief zal ontvangen die hij moet ondertekenen. Op 27 mei 2020 heeft werkgeefster aan werknemer een brief gestuurd. Daarin stond onder meer: "Hierbij bevestigen wij dat jouw contract, met wederzijds goedvinden, beëindigd wordt per 17-06-2020." Op 29 mei 2020 heeft werknemer een e-mail gestuurd aan zijn leidinggevende waarin hij aangeeft dat hij per direct moet stoppen met zijn werkzaamheden. Op 27 juli 2020 heeft werknemer zich bij het UWV ziek gemeld. Per e-mail van 3 november 2020 heeft werknemer aan werkgeefster bericht dat zij na 17 juni 2020 de Ziektewetuitkering dient te betalen, nu werkgeefster eigenrisicodragers is. Bij brief van 29 april 2021 heeft werkgeefster het verzoek van werknemer van de hand gewezen, waarbij zij zich op het standpunt heeft gesteld dat geen sprake is geweest van een ziekmelding, werknemer derhalve niet ziek uit dienst is gegaan en zich ook in de maand daarna niet ziek heeft gemeld bij werkgeefster. Werknemer verzoekt de kantonrechter de door werkgeefster op 29 april 2021 gegeven opzegging te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter dient allereerst te oordelen over de vraag of werknemer ontvankelijk is in zijn verzoek. Werkgeefster is naar het oordeel van de kantonrechter vanaf het bericht van werknemer van 19 mei 2020 steeds helder geweest in haar bewoordingen en gedragingen naar werknemer toe. Zij heeft werknemer naar aanleiding van zijn bericht na 16 juni 2020 uitgeroosterd, heeft aangekondigd dat hij een uitdienstbrief zou krijgen en die ook toegestuurd, zij heeft werknemer gewezen op de risico's van een beëindiging met betrekking tot een WW-uitkering en zij heeft letterlijk en nadrukkelijk aangegeven dat zij afscheid zou nemen van werknemer. Werknemer had naar het oordeel van de kantonrechter uit die gedragingen al moeten begrijpen dat werkgeefster uitging van een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. De kantonrechter ziet daarom geen aanleiding om af te wijken van de vervaltermijn, zodat de vordering voor wat betreft de vernietiging van de opzegging niet-ontvankelijk is.

Dat moet worden uitgegaan van een beëindiging van het dienstverband door het bericht van 19 mei 2020 betekent niet dat de overige vorderingen geen bespreking meer behoeven. Nu werkgeefster eigenrisicodrager is voor de ZW, dient de kantonrechter een oordeel te vellen over de vraag of werknemer zich (tijdig) ziek heeft gemeld, zodat kan worden vastgesteld of werkgeefster uit dien hoofde nog verplichtingen heeft jegens werknemer. De kantonrechter stelt daarbij voorop dat hij niet kan vaststellen of werknemer daadwerkelijk ziek was en beperkt zich tot de beoordeling of werknemer zich ziek heeft gemeld. De kantonrechter is van mening dat werkgeefster de e-mail van werknemer van 19 mei 2020 mocht opvatten als een ontslagname en niet als ziekmelding. De e-mail heeft weliswaar als onderwerp “Over mijn gezondheid” en werknemer noemt ook de endeldarmoperatie die hij voorafgaand aan zijn dienstverband bij werkgeefster heeft gehad, maar daaruit kan niet worden opgemaakt dat werknemer eigenlijk bedoeld heeft zich ziek te melden. Werknemer gebruikt in zijn bericht nergens het woord “ziek”, hij gebruikt het woord “afscheid”. Uit het bericht, noch uit zijn gedragingen, blijkt dat sprake is van een emotionele beslissing. Integendeel, hij schrijft in zijn bericht dat hij er lang en goed over heeft nagedacht. Kortom, noch de bewoordingen van het e-mailbericht van werknemer van 19 mei 2020, noch zijn gedragingen voor en na dat bericht, geven naar het oordeel van de kantonrechter aanleiding om vast te stellen dat onder deze omstandigheden op werkgeefster een nadere onderzoeksplicht rustte om na te gaan of daadwerkelijk sprake was van een opzegging. De kantonrechter stelt daarom vast dat werknemer zich op 19 mei 2020 niet ziek heeft gemeld. Om te beoordelen of werknemer zich binnen vier weken na 17 juni 2020 ziek heeft gemeld wordt een nadere mondelinge behandeling gelast.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:5414

Zaaknummer: 9293613 UE VERZ 21-184 AP/1183

Rechters: C. Wallis

Advocaten: R. Grijpstra en G.M. Gerdes

Wetsartikelen: 63a ZW