

RECHTSPRAAK

Vervolg op AR 2022-0935. Scenario's. Bewijslevering werkgever. Onderzoeksplicht werkgever. Toewijzing loonvordering.*Feiten*

In het tussenvonnis is al overwogen dat de eerste en meest verstrekkende vraag die voorligt, is of werknemer de arbeidsovereenkomst op 6 mei 2020 zelf heeft opgezegd en dat in het kader van beantwoording van die vraag moet worden beoordeeld of werknemer de brief van die datum al dan niet heeft ondertekend. De bewijslast dat de handtekening op de brief van 6 mei 2020 is gezet door werknemer rust op F-Support B.V. (hierna: F-Support) aangezien zij de partij is die zich beroept op de bewijskracht van die brief.

Oordeel

Na eventuele bewijslevering zijn nog nadere beoordelingsstappen nodig. Die stappen worden om proceseconomische redenen hierna al besproken waarbij steeds veronderstellenderwijs wordt uitgegaan van twee mogelijke scenario's: (1) F-Support slaagt in de bewijslevering en (2) F-Support slaagt niet in de bewijslevering.

Scenario 1

Indien er veronderstellenderwijs van wordt uitgegaan dat F-Support erin slaagt te bewijzen dat de handtekening op de brief van 6 mei 2020 door werknemer is gezet, kan van de waarheid van de verklaring in die brief worden uitgegaan en staat in rechte vast dat werknemer mondeling heeft verklaard dat hij de arbeidsovereenkomst wil opzeggen. De vraag speelt dan of F-Support werknemer mag houden aan zijn opzegging. F-Support heeft naar het oordeel van de kantonrechter niet voldaan aan haar onderzoeksplicht. Zo heeft F-Support werknemer niet gewezen op de geldende opzegtermijn en heeft zij werknemer ook niet geïnformeerd over de gevolgen van de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst, wanneer deze niet door de opzegging is geëindigd, in ieder geval tot 31 december 2020 is doorgelopen. Zij twisten over de vraag wat te gelden heeft na deze periode. F-Support heeft een beroep gedaan op gezag van gewijsde van de beschikking van 2 november 2020 van de kantonrechter die is gegeven inzake een verzoekschriftprocedure. Die is wat betreft de vordering van werknemer omgezet naar onderhavige dagvaardingsprocedure. In die beschikking heeft de kantonrechter vastgesteld dat beide partijen in die procedure ervan uitgaan dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 31 december 2020. Aan deze beslissing komt dan ook bindende kracht toe en de arbeidsovereenkomst is dus op 31 december 2020 geëindigd. Werknemer heeft uitbetaling van

het achterstallige salaris gevorderd. Die vordering is toewijsbaar voor zover het de periode 6 mei tot 31 december 2020 betreft, waarbij voor wat betreft de hoogte van het uit te betalen salaris de in dit geval toepasselijke bepalingen voor salarisdoorbetaling bij ziekte in aanmerking moeten worden genomen. Werknemer heeft zich immers op 6 mei 2020 ziekgemeld en sindsdien niet hersteld gemeld. De vraag speelt of werknemer recht heeft op een aanvulling van zijn salaris tot 100%. De kantonrechter is van oordeel dat de cao LEO op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Hierin is opgenomen dat het loon de eerste 26 weken tot 100% dient te worden aangevuld. In de tweede periode van 26 weken dient dit te gebeuren tot 90%. De loonvordering wordt in dit geval dus toegewezen.

Scenario 2

Als F-Support niet slaagt in de bewijslevering, dan kan niet van de waarheid van de verklaring in die brief worden uitgegaan. De conclusie zal dan zijn dat in rechte vaststaat dat de arbeidsovereenkomst niet door werknemer is opgezegd. Hetgeen onder scenario 1 is overwogen omtrent de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en het achterstallige salaris heeft in dit scenario ook te gelden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:6905

Zaaknummer: 8818433 \ CV EXPL 20-36438

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: D.J. Moll en T.S. Nicolai

Wetsartikelen: 236 Rv en 7:629 bw