

## RECHTSPRAAK

***Loonvordering bij ziekte. Evenals de kantonrechter oordeelt het hof dat niet is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst voor de ziekmelding is beëindigd met wederzijds goedvinden. Loonvordering terecht door kantonrechter toegewezen.****Feiten*

Werknemer is in 2006 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Gamesa Rotterdam B.V. (hierna: Gamesa). Bij brief van 1 februari 2018 heeft werknemer zijn leidinggevende medegedeeld dat hij zijn arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Bij e-mail van 28 februari 2018 heeft een medewerker van Gamesa werknemer bericht dat Gamesa het ontslag niet in behandeling kan nemen. De brief bevat een verkeerde geboortedatum van werknemer. Op 10 mei 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Sinds die datum heeft werknemer geen loon meer ontvangen. Op 17 mei 2018 heeft zijn leidinggevende werknemer via WhatsApp bericht dat hij hem heeft geprobeerd te bellen, maar dat hij niet bereikbaar was. Werknemer heeft een deskundigenoordeel gevraagd bij het UWV, waaruit volgt dat het UWV heeft geoordeeld dat werknemer vanaf 10 mei 2018 arbeidsongeschikt is. In eerste aanleg heeft de kantonrechter Gamesa onder meer veroordeeld tot betaling van loon. Hiertegen komt Gamesa op in hoger beroep.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Gamesa stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 mei 2018 is beëindigd en dat zij daarom geen loon is verschuldigd. Aanleiding hiervoor is de eerdergenoemde brief. Werknemer erkent deze brief te hebben gestuurd, maar volgens hem heeft Gamesa zijn verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst afgewezen, waarin hij heeft berust. Gamesa stelt dat de e-mail met de afwijzing een vergissing was. Zoals de kantonrechter heeft overwogen, hebben voornoemde brief en de e-mail op grond van artikel 3:37 lid 3 BW alleen werking als deze werknemer hebben bereikt. Dit is het geval als deze door hem zijn ontvangen. Nu werknemer de ontvangst van beide betwist, is het aan Gamesa om feiten en omstandigheden te stellen en zo nodig te bewijzen waaruit volgt dat de brief en/of de e-mail door haar is/zijn verzonden naar een adres waarvan zij redelijkerwijs mocht aannemen dat werknemer daar door haar kon worden bereikt én dat de brief en/of e-mail daar is/zijn aangekomen. Het hof oordeelt dat dit niet het geval is, zodat het tot de slotsom komt dat niet is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 mei 2018 is beëindigd. Dit betekent dat ervan moet worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst na 30 april 2018 voortduurt en dat Gamesa dus

ook na 1 april 2018 aan werknemer betaling van loon is verschuldigd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 20-12-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2022:2652

**Zaaknummer:** 200.286.025/01

**Rechters:** C.J.H.G. Bronzwaer, O.G.H. Milar, A. van Zanten-Baris en J.E.H.M. Pinckaers

**Advocaten:** R.A. van Huussen en N.M. Fakiri

**Wetsartikelen:** 7:629 BW