

## RECHTSPRAAK

***Vordering betaling achterstallig salaris werknemer afgewezen. De arbeidsovereenkomst was al opgezegd.****Feiten*

Per 11 juni 2021 treedt werknemer in dienst bij werkgever. Nadat zijn arbeidsovereenkomst op 31 december 2021 en 31 maart 2022 is verlengd, is hij laatstelijk werkzaam op basis van een nulurencontract als woonassistent. Werknemer lijdt aan een aandoening waarbij de symptomen lijken op slapeloosheid. Op 4 november 2021 hebben partijen een gesprek over de toekomst van werknemer, waarbij afgesproken wordt dat werkgever voor werknemer op zoek gaat naar passende scholing. Vervolgens bericht werkgever werknemer dat zijn aanvraag voor een opleiding is goedgekeurd. Daarop laat werknemer weten af te zien van de opleiding. Daarna vinden gesprekken plaats tussen partijen over de toekomst van werknemer. Partijen hebben onder meer gecorrespondeerd over een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft zich op 29 juni ziek gemeld. Werkgever reageert daar verbaasd op, omdat werknemer op eigen verzoek niet zou hebben gewerkt om rust te nemen en zich te bezinnen over de toekomst. Op 1 juli 2022 vraagt werknemer een deskundigenoordeel aan over de vraag of hij arbeidsongeschikt is en dat reeds sinds april 2022 was. In de periode hierna vindt een begin plaats met re-integratiewerkzaamheden waarbij werknemer zich regelmatig afmeldt. Werknemer vordert in kort geding onder meer de betaling van zijn achterstallig salaris.

*Oordeel*

Niet in geschil is dat partijen voorafgaand aan voornoemd moment in gesprek zijn geweest over de toekomst van werknemer bij werkgever en dat werkgever hem een opleiding heeft aangeboden die hij, om hem moverende redenen, heeft geweigerd. Werknemer stelt dat hij in die periode heeft gemeld dat het niet goed met hem ging en hij zijn werk niet meer vol kon houden. Na een periode van een paar weken, tussen eind maart en 13 april 2022, waarin hij niet heeft gewerkt, heeft hij geprobeerd tot rust te komen en gehoopt dat het beter met hem zou gaan. Helaas werkte dat niet en heeft hij zich ziek moeten melden, aldus werknemer. Werkgever heeft de stellingen van werknemer uitgebreid betwist. Werknemer heeft zijn stellingen in het geheel niet onderbouwd met stukken of anderszins. Ook heeft hij niet weersproken dat hij na het gesprek van 13 april 2022 zijn sleutels heeft ingeleverd en afscheid heeft genomen van zijn collega's en een eindafrekening heeft ontvangen. Daarnaast heeft hij in zijn e-mail van 16 mei 2022 geschreven dat hij in de vaststellingsovereenkomst wil laten opnemen "*Werknemer heeft op 13 april 2022 mondeling aangegeven de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te willen beëindigen wegens chronische ziekte*". In deze e-mail wordt met geen woord gesproken over een ziekmelding of arbeidsongeschiktheid.

Daarnaast heeft werknemer in de periode vanaf 13 april 2022 tot zijn brief van 29 juni 2022 nooit gevraagd om doorbetaling van zijn salaris, ook niet nadat in mei 2022 de onderhandelingen over de vaststellingsovereenkomst waren stukgelopen, waardoor, als zijn stellingen moeten worden gevolgd, de arbeidsovereenkomst in stand zou zijn gebleven. Evenmin heeft hij gevraagd om te worden gezien door een bedrijfsarts. Zodoende acht de kantonrechter het voorshands niet aannemelijk dat werknemer zich op 13 april 2022 ziek heeft gemeld bij werkgever, maar wel dat hij op genoemde datum zijn arbeidsovereenkomst per direct heeft opgezegd. De vordering van werknemer wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 09-01-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2023:556

**Zaaknummer:** 10236188

**Rechters:** A.J. Weerkamp-Beens

**Advocaten:** D. Brouwer

**Wetsartikelen:**