

RECHTSPRAAK

E-mail van werkgeefster met daarin “wij wensen je veel geluk verder” mocht (zieke) werknemster opvatten als een opzegging. Werknemster heeft recht op 70% van het loon inclusief bonus.*Feiten*

Werknemster is sinds 3 januari 2018 in dienst bij Juristu Incassodiensten B.V. (hierna: Juristu). Op 24 maart 2022 heeft werknemster zich ziek gemeld wegens zwangerschapsklachten. Op 6 september 2022 is werknemster bevallen. Op 26 januari 2023 heeft Juristu aan werknemster een tweetal e-mails verzonden. In die e-mails heeft Juristu meegedeeld dat werknemster op 2 januari 2023 zou beginnen met werken, maar dat zij niet is komen opdagen, waarbij wordt afgesloten met de opmerking “wij wensen je veel geluk verder”. Werknemster verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst c.q. het ontslag op staande te vernietigen en Juristu te veroordelen tot doorbetaling van loon. Werknemster wijst erop dat zij nog steeds ziek is en dat er geen datum was afgesproken waarop zij weer zou beginnen met werken. Juristu verweert zich tegen het verzoek en stelt dat geen sprake is van een opzegging of een ontslag op staande voet. Werknemster heeft ouderschapsverlof aangevraagd en heeft zich niet ziek gemeld bij Juristu. Werknemster is zonder geldige reden niet meer op het werk verschenen en heeft niets meer van zich laten horen. Juristu is er daarom van uitgegaan dat werknemster haar arbeidsovereenkomst als beëindigd beschouwde en heeft haar om die reden veel succes gewenst.

*Oordeel**Opzegging arbeidsovereenkomst?*

Uit de bewoordingen van de e-mails van 26 januari 2023 heeft werknemster mogen afleiden dat Juristu de arbeidsovereenkomst heeft willen opzeggen. De bewoordingen kon werknemster opvatten als zijnde gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door Juristu. Dat sluit ook aan bij het standpunt van Juristu dat zij de arbeidsovereenkomst als beëindigd beschouwde. Anders dan Juristu stelt, is er geen grond om te oordelen dat werknemster de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd. De kantonrechter is gelet op het bovenstaande van oordeel dat werknemster de e-mails van Juristu van 26 januari 2023 als een opzegging mocht opvatten. Werknemster heeft niet ingestemd met deze opzegging en die opzegging is dan ook niet rechtsgeldig. Het verzoek om vernietiging van die opzegging zal daarom worden toegewezen. Omdat de opzegging wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft werknemster recht op loon en (na herstel) tot wedertewerkstelling in haar werkzaamheden. Het verzoek tot wedertewerkstelling zal daarom

worden toegewezen, voor zover werknemster weer hersteld en geschikt is verklaard voor het verrichten van haar werk.

Hoogte loon

De enkele stelling van Juristu dat werknemster ouderschapsverlof heeft aangevraagd en dat werknemster zich daarom op dat moment niet als ziek beschouwde, is onvoldoende om te concluderen dat werknemster zich heeft beter gemeld en dat zij arbeidsgeschikt zou zijn. Gelet op de mededelingen van werknemster had het op de weg van Juristu gelegen om een bedrijfsarts in te schakelen om de arbeids(on)geschiktheid van werknemster vast te laten stellen. Dat heeft Juristu niet gedaan en dat komt voor haar risico. Daarbij komt dat het UWV een Ziektewetuitkering betaalt aan werknemster, waaruit volgt dat ook het UWV uitgaat van ziekte van werknemster. Gelet hierop en bij gebreke van een andersluidende verklaring van een bedrijfsarts gaat de kantonrechter ervan uit dat werknemster wegens ziekte ongeschikt is voor haar werkzaamheden. Dit betekent dat werknemster recht heeft op loon tijdens ziekte. De kantonrechter is van oordeel dat de enkele omstandigheid dat werknemster gedurende haar ziekteperiode in 2022 100% van haar loon heeft ontvangen, niet kan leiden tot de conclusie dat werknemster er gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat zij 100% loon zou ontvangen. Dit gelet op de duidelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst, de omstandigheid dat werknemster vóór maart 2022 nooit eerder ziek is geweest en het ontbreken van enige toezeggingen of uitlatingen van de zijde van Juristu op grond waarvan een dergelijk vertrouwen bij werknemster kan zijn gewekt. Bovendien zag de doorbetaling van 100% van het loon op een periode rond de zwangerschap van werknemster en was geen sprake van een 'reguliere' ziekteperiode. Werknemster heeft geen feiten of omstandigheden gesteld waaruit blijkt dat anderszins sprake is van een verworven recht, een gewoonte of bestendig gebruik waaraan zij recht op 100% doorbetaling van loon bij ziekte zou kunnen ontlenen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemster aanspraak heeft op loonbetaling tijdens ziekte van 70% van het loon, inclusief een (gemiddeld) bedrag aan bonus. Het bovenstaande betekent dat Juristu zal worden veroordeeld tot doorbetaling van het loon tijdens ziekte, maar onder de voorwaarde en voor het geval het UWV het recht op ZW-uitkering vanaf 25 januari 2023 beëindigt, intrekt, herziet en/of terugvordert, en er geen of minder ZW-uitkering in mindering kan worden gebracht op de loonbetaling dan thans het geval is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:6372

Zaaknummer: 10406165 \ AO VERZ 23-23

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: M.B. Bruinsma en M.B. Bruinsma

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:681 BW