

RECHTSPRAAK

Door zieke werknemer ondertekende opzegging van de arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig. Overeengekomen all-in loon voldoende transparant en duidelijk.*Feiten*

Werknemer is op 4 januari 2021 met een arbeidscontract voor de duur van 1 jaar in dienst getreden bij werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing. Op 20 oktober 2021 werknemer arbeidsongeschikt geraakt als gevolg van een verkeersongeval tijdens werktijd. In de periode tussen 1 november 2021 en 4 januari 2022 heeft werknemer geen inkomsten ontvangen, omdat hij op 1 november 2021 een brief heeft ondertekend waarmee hij zijn dienstverband per diezelfde datum heeft opgezegd. Enkele maanden later, op 12 april 2022, heeft werknemer via zijn advocaat aan werkgeefster laten weten dat volgens hem de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd. Hij had niet begrepen wat hij precies ondertekende en welke gevolgen dat zou hebben. Hij heeft daarom aan werkgeefster verzocht zijn salaris over de periode van 1 november 2021 tot 4 januari 2022 alsnog door te betalen. Ook heeft hij in die brief aanspraak gemaakt op de transitievergoeding en de aanzegvergoeding. Werkgeefster heeft daar geen gevolg aan gegeven, waarop werknemer een procedure is gestart. Volgens werkgeefster heeft werknemer met de ondertekening van de ontslagbrief de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opgezegd per 1 november 2021. Zij kon er ook gerechtvaardigd op vertrouwen dat werknemer daadwerkelijk zijn dienstverband wilde beëindigen.

Oordeel

De stelling van werkgeefster dat werknemer rechtsgeldig heeft opgezegd per 1 november 2021 wordt niet gevolgd. Het initiatief om de brief op te stellen lag bij werkgeefster. Zij heeft werknemer uitgenodigd om op 1 november 2021 op kantoor te komen, terwijl hij ziek thuis zat. Werknemer heeft begrepen dat hij door ondertekening van de brief zijn salaris voor de maand oktober 2021 zou ontvangen. Werkgeefster had niet mogen aannemen dat werknemer daadwerkelijk een einde wilde maken aan de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst is doorgelopen tot 4 januari 2022. Op die datum is het dienstverband van rechtswege geëindigd. Uit de beslissing van het UWV van 9 maart 2022 volgt dat werknemer vanaf 20 oktober 2021 tot in ieder geval de datum van die beslissing onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest. Dit leidt tot een loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster op grond van artikel 7:629 BW over de periode 1 november 2021 tot 4 januari 2022. Op basis van het rechtsvermoeden stelt de kantonrechter de arbeidsomvang vast op 40 uur per maand. Partijen

hebben een all-in loon afgesproken. Uit de salarisspecificaties blijkt dat iedere maand een vast percentage voor 'reservering kort verzuim', een vast percentage voor 'reservering vrije dagen' en 8 procent 'reservering vakantietoeslag' tegelijk met het brutomaandsalaris zijn uitbetaald. Hiermee is het all-in loon voldoende transparant en duidelijk en was voor werknemer dus inzichtelijk welk deel van zijn loon bestemd was voor reservering voor de doorbetaling van het loon tijdens vakantie en wist hij dus welk bedrag hij voor zijn verlof apart zou kunnen houden. De recuperatiefunctie van de vakantiedagen is met het all-in loon dan ook niet aangetast. Volgens werknemer is het op deze wijze van uitsluiten van loondoorbetaling tijdens vakantie in strijd met Europees recht. Deze stelling van werknemer verandert echter niets aan het oordeel dat het overeengekomen all-in loon voldoet aan de vereisten van transparantie en duidelijkheid.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:1255

Zaaknummer: 10021572 AC EXPL 22-1817

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: E. Weijer en mr. M. Cornelissen

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:629 BW