

RECHTSPRAAK

Geen opzegging arbeidsovereenkomst door werkgever. Loon tijdens ziekte. Artikel 7:629a lid 1 BW. Werknemer heeft geen deskundigenverklaring van het UWV overgelegd, terwijl werkgever wel betwist dat werknemer ziek is. Werknemer mag alsnog deskundigenverklaring vragen. Procedure aangehouden.

Feiten

Werknemer is vanaf 20 april 2023 werkzaamheden gaan verrichten voor werkgever (eenmanszaak). Met ingang van 1 mei 2023 hebben partijen een arbeidsovereenkomst gesloten voor de duur van één jaar. Werknemer is aangenomen als 'invalkracht-nuluren'. Op 10 juni 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 6 juli 2023 heeft hij zich via WhatsApp beter gemeld bij werkgever en gevraagd vanaf wanneer hij weer kan komen werken. Op 11 juli 2023 bericht werkgever per WhatsApp-bericht dat hij gedurende drie weken niets van werknemer heeft vernomen, er twijfel was of hij wel ziek was en vervolgens dat hij uit dienst is gemeld. Werknemer is van mening dat er sprake is van een onregelmatige opzegging - gelijk te stellen aan een ontslag op staande voet - en verzoekt een billijke vergoeding, een transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en achterstallig salaris. Werkgever betwist dat er sprake is van een ontslag op staande voet. Werknemer is vanaf 18 juni 2023 niet meer opgeroepen om te komen werken. Er was in juli 2023 onvoldoende werk voor het aantal medewerkers. Werknemer heeft ook niets meer van zich laten horen. De arbeidsovereenkomst is per 11 juli 2023 met wederzijds goedvinden beëindigd, omdat werknemer in beëindiging per die datum heeft berust.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat uit de tekst van het WhatsApp-bericht van 11 juli 2023 onvoldoende volgt dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer met onmiddellijke ingang heeft willen opzeggen of hem op staande voet heeft willen ontslaan. Werkgever schrijft in het WhatsApp-bericht dat hij werknemer uit dienst heeft gemeld, nadat hij niets meer van hem hoorde. Hieruit kan ook afgeleid worden dat werkgever van mening was dat werknemer - door niets meer van zich te laten horen - de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en dat werkgever hem vervolgens uit dienst heeft gemeld. Het WhatsApp-bericht van 11 juli 2023 van werkgever kan gelet hierop niet worden gekwalificeerd als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Doordat werknemer in deze procedure heeft berust in het einde van de arbeidsovereenkomst per 11 juli 2023 en werkgever ook ervan uitging dat werknemer per die datum uit dienst was, moet het ervoor worden gehouden dat de arbeidsovereenkomst per 11

juli 2023 is geëindigd. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris over de periode van 25 april tot en met 9 juni 2023. Over de periode van 10 juni tot en met 5 juli 2023 waarin werknemer stelt ziek te zijn geweest en deze ziekte door werkgever wordt betwist wordt werknemer in de gelegenheid gesteld een deskundigenverklaring over te leggen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9885

Zaaknummer: 10693833 VZ VERZ 23-8747t

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: S. Blom en G. Snippe

Wetsartikelen: 7:629 BW; 7:629a BW; 7:671 BW