

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen oproepkracht en schoonmaakbedrijf niet geëindigd. Werkgever had na ziekmelding bedrijfsarts moeten inschakelen. Werknemer heeft recht op twee jaar aan achterstallig loon tijdens ziekte. Arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer ontbonden.*Feiten*

Werkneemster is sinds 8 november 2019 op oproepbasis in dienst bij een schoonmaakbedrijf dat schoonmaakkrachten ter beschikking stelt (hierna: werkgeefster). Op 29 januari 2023 heeft werkneemster aan werkgeefster laten weten dat zij langere tijd niet kan werken in verband met gezondheidsklachten. Werkgeefster heeft daarop aangegeven haar uit het systeem te halen en een brief te sturen waarin staat dat partijen in onderling overleg hebben besloten de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Een dergelijke brief heeft werkneemster echter nooit ontvangen. Werkneemster stelt zich thans op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd en verzoekt de kantonrechter te bepalen dat werkgeefster haar loon doorbetaalt vanaf 1 januari 2023 tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Ook verzoekt werkneemster de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. Toen werkneemster aangaf wegens gezondheidsredenen voorlopig niet te komen werken, had werkgeefster de bedrijfsarts moeten inschakelen. Dit heeft zij niet gedaan. Ook de toegezegde beëindigingsbrief is niet verstuurd. Van een beëindiging met wederzijds goedvinden is geen sprake en evenmin van een opzegging (van een der partijen) van de arbeidsovereenkomst. Omdat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd, heeft werkneemster gedurende 104 weken recht op doorbetaling van 70% van haar loon tijdens ziekte. Werkneemster doet voor haar aanspraak op loon een beroep op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW. In de referteperiode is gemiddeld 32,17 uur per maand gewerkt tegen een bruto-uurloon van € 12,67. Werkneemster vordert betaling van 70% van haar loon tijdens ziekte, dat is € 285,31 bruto per maand. Dit bedrag wordt toegewezen over een periode van 104 weken na de eerste ziektedag. Ook moet werkgeefster het vakantiegeld over die periode aan werkneemster betalen. De kantonrechter oordeelt tot slot dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, omdat zij haar re-integratie- en loondoorbetalingsverplichting niet is nagekomen. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van werkneemster dan ook toe. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met ingang van vandaag.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1718

Zaaknummer: 11614566 UE VERZ 25-86

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: Pershad, S. S. Pershad en E.P. Kevelaar

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:671c BW