

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Toewijzing loonvordering. Het Facebook-bericht betreft niet een aan de werkgever - op enig rechtsgevolg - gerichte verklaring, zodat dit bericht niet kan gelden als een werkneemster ingediend ontslag. Bovendien had het op de weg van werkgever gelegen een bedrijfsarts in te schakelen, omdat hij twijfelde aan het feit of werkneemster daadwerkelijk ziek was. Voorts heeft werkgever niet aan de mededelingsplicht ex art. 7:629 lid 7 BW voldaan.

Op 4 augustus 2014 is werkneemster bij werkgever in dienst getreden. Op 26 november 2015 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkgever betwijfelt of werkneemster daadwerkelijk ziek is. Vervolgens heeft werkneemster om de inschakeling van een bedrijfsarts verzocht. Werkgever heeft aan dit verzoek geen gehoor gegeven. Vervolgens heeft werkneemster geen salaris over de maand maart 2016 ontvangen. Bij brief van 18 april 2016 heeft werkgever aan werkneemster een eindafrekening gestuurd en meegedeeld dat het te veel betaalde salaris van januari en februari 2016 verrekend is. Daarbij is verzocht het te veel betaalde loon ad € 1.766,96 terug te betalen. Thans verzoekt werkneemster betaling van het salaris over de maand maart 2016 en doorbetaling van het salaris zolang het dienstverband voortduurt. Werkgever voert gemotiveerd verweer. Hij betwist dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Volgens hem gaat het om een meningsverschil over de urenverantwoording van werkneemster. Hij voert voorts – onder verwijzing naar een Facebook-bericht van werkneemster van 1 januari 2016 waarin staat: ‘Heeft ontslag genomen bij werkgever’ – aan, dat werkneemster al per 1 januari 2016 ontslag heeft genomen. Werkgever heeft, nadat hij hiervan op de hoogte raakte, een eindafrekening opgesteld en het uitbetaalde salaris over januari en februari 2016 teruggevorderd.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Voor de vraag of werkgever het loon van werkneemster dient door te betalen, is van belang of werkneemster, zoals door werkgever is aangevoerd, ontslag heeft genomen. Werkgever wijst daartoe op het Facebook-bericht van 1 januari 2016. Werkneemster betwist dat zij dit bericht geplaatst heeft. Zij stelt dat het een automatisch gegenereerd bericht betreft. Wat hier ook van zij, vast staat dat het niet een aan de werkgever – op enig rechtsgevolg – gerichte verklaring betreft, zodat dit bericht niet kan gelden als een door werkneemster ingediend ontslag. Op grond van artikel 7:629 lid 1 BW heeft een zieke werknemer recht op loondoorbetaling bij ziekte. De werkgever kan de loondoorbetalingsverplichting opschorten, wanneer hij niet in de gelegenheid wordt gesteld te

controleren of de werknemer recht heeft op loon (art. 7:629 lid 6 BW). Werkgever heeft echter geen bedrijfsarts ingeschakeld, ondanks zijn verplichtingen daartoe op grond van de Wet verbetering poortwachter en herhaald verzoek c.q. sommatie van werkneemster daartoe. Zeker nu werkgever betwijfelde of werkneemster daadwerkelijk ziek was/is, had het op zijn weg gelegen een bedrijfsarts in te schakelen. Daarnaast heeft werkgever niet voldaan aan de mededelingsplicht ex artikel 7:629 lid 7 BW (de plicht om de werknemer binnen een redelijke termijn de grond van de weigering of opschorting mee te delen). In dit kort geding is voorshands voldoende aannemelijk geworden dat werkneemster arbeidsongeschikt is wegens ziekte, gelet op haar uitlatingen ter zitting. Er is weliswaar geen deskundigenverklaring als bedoeld in artikel 7:629a BW door haar overgelegd, maar deze verplichting geldt niet in een voorlopigevoorzieningsprocedure, zodat daaraan geen doorslaggevende betekenis wordt gegeven. Bovendien wordt deze verklaring gezien als een 'second opinion', terwijl in deze zaak door de werkgever geen deskundige is ingeschakeld. De werkgever is dan ook gehouden het salaris van werkneemster door te betalen. De voorzieningenrechter zal de loonvorderingen dan ook toewijzen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 15-06-2016

Zaaknummer: 5033259 \ VV EXPL 1639