

RECHTSPRAAK

Aan werkneemster moet achterstallig loon worden betaald. Arbeidsovereenkomst niet geëindigd door WhatsApp-bericht van werkneemster waarin zij aangeeft slechts andere dan schoonmaakwerkzaamheden uit te willen voeren.

Feiten

Werkneemster is per 16 november 2018 voor bepaalde tijd in dienst getreden van werkgeefster in de functie van schoonmaakster tegen een salaris van laatstelijk € 11 bruto per uur (€ 1.392,05 bruto per maand). De arbeidsovereenkomst van werkneemster is verlengd tot en met 16 november 2019. Werkneemster heeft op 17 november 2019 dan wel op 23 december 2019 een arbeidsovereenkomst ondertekend waarin staat dat zij met ingang van 17 november 2019 tot 17 februari 2020 in dienst treedt van werkgeefster. Bij WhatsApp-bericht van 5 januari 2020 heeft werkneemster aan werkgeefster het volgende medegedeeld: *“Hi! I spoken when I went back to work that I no longer do houskeeping end you put it again! If you want I can work something (...) but not housekeeping.”* Werkneemster heeft zich op 10 januari 2020 ziek gemeld. Bij brief van 13 januari 2020 heeft werkgeefster aan werkneemster medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst na 17 februari 2020 niet wordt verlengd. Bij WhatsApp-bericht van 25 januari 2020 heeft werkgeefster aan werkneemster bericht dat de arboarts haar op twee adressen niet heeft aangetroffen en dat daardoor haar loon werd stopgezet. Werkneemster vordert onder meer dat werkgeefster veroordeeld zal worden tot betaling van het verschuldigde salaris van € 1.392,05 per maand, te vermeerderen met alle emolumenten, vanaf januari 2020 tot aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig zal zijn beëindigd.

Oordeel

Ontslag op 5 januari 2020

Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat werkneemster op 5 januari 2020 ontslag heeft genomen en dat de arbeidsovereenkomst reeds op dat moment is geëindigd. De kantonrechter volgt werkgeefster niet in haar standpunt. In het WhatsApp-bericht van 5 januari 2020 schrijft werkneemster dat zij geen schoonmaakwerkzaamheden meer wenst uit te voeren, maar wel andere werkzaamheden. Het bericht van werkneemster is een bezwaar tegen de aard van de uit te voeren werkzaamheden en werkgeefster had dit bericht niet zonder meer mogen opvatten als een ontslag van de zijde van werkneemster. Werkgeefster had zich met redelijke zorgvuldigheid ervan moeten vergewissen of werkneemster ontslag wenste te nemen. Nu zij dat heeft nagelaten, is de kantonrechter vooralsnog van oordeel dat de arbeidsovereenkomst

van werkneemster niet is geëindigd op 5 januari 2020.

Loondoorbetaling tot en met 17 februari 2020

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij zich na haar ziekmelding op 10 januari 2020 bereikbaar heeft gehouden voor werkgeefster. Werkgeefster heeft screenshots van uitgaande telefoongesprekken naar werkneemster in het geding gebracht. Dat werkneemster op deze telefoongesprekken heeft gereageerd, heeft zij niet gesteld. Of zij werkgeefster haar juiste verblijfsadres heeft gegeven in verband met een bezoek van de bedrijfsarts is ook onduidelijk gebleven. Het voorgaande brengt mee dat werkgeefster vooralsnog ingevolge artikel 7:629 lid 6 BW geen loon verschuldigd is over de periode dat werkneemster onbereikbaar was na 10 januari 2020. Deze loonsanctie is echter niet eerder van kracht dan dat werkgeefster werkneemster hiervan op de hoogte heeft gebracht. Nu werkgeefster werkneemster bij WhatsApp-bericht van 25 januari 2020 heeft medegedeeld dat haar loon wordt stopgezet/opgeschort, is werkgeefster tot 25 januari 2020 het loon aan werkneemster verschuldigd. Over de periode daarna, vanaf 25 januari 2020 tot en met 17 februari 2020, hoeft werkgeefster vooralsnog geen loon aan werkneemster te betalen.

Arbeidsovereenkomst na 17 februari 2020

Voor de periode na 17 februari 2020 is het de vraag of er nog een arbeidsovereenkomst tussen partijen bestaat. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat haar arbeidsovereenkomst na 16 november 2019 stilzwijgend is verlengd voor onbepaalde tijd. Werkgeefster stelt daarentegen dat partijen op 17 november 2019 een nieuwe arbeidsovereenkomst hebben gesloten die door middel van een rechtsgeldige aanzegging op 17 februari 2020 is geëindigd. Bij deze stand van zaken, waarbij de standpunten van partijen haaks op elkaar staan, kan niet op eenvoudige wijze worden vastgesteld of er op dit moment nog een arbeidsovereenkomst bestaat. Daarvoor is nader onderzoek naar de feiten vereist, waarvoor dit kort geding zich niet leent. De vordering van werkneemster, behoudens de loondoorbetaling tot 25 januari 2020, wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:1884

Zaaknummer: 8305134 KK EXPL 20-91

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: K.R. Stephan en M. Amrani

Wetsartikelen: 7:629 BW