

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werknemer na opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. In het midden wordt gelaten of werknemer dan wel werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd.

Feiten

Werknemer is op 14 oktober 2020 in dienst getreden bij LL2oBV in die functie van handlanger/hulp, zulks op oproepbasis voor de duur van zes maanden, derhalve tot 14 april 2020. Op 8 december 2018 heeft werknemer via Whatsapp het volgende laten weten: “Voor mij houdt het op bij jullie ik moet ergens gaan werken waar ik me salaris wel optijd heb en niet een maand ik ga Julie niet blijven helpen om zelf in de problemen te komen voor mij is het goed geweest en ik ga zelf maandag eerst na de dokter en psycholoog dus je hoeft me maandag niet te verwachten.” LL2oBV heeft daar diezelfde ochtend op gereageerd dat zij het oneens is met de stellingen die door werknemer zijn gedaan, maar dat zij de arbeidsovereenkomst per 8 december op verzoek van werknemer zal ontbinden. Bij brief van 5 februari 2020 heeft werknemer aan LL2oBV te kennen gegeven dat zijn bericht van 8 maart 2019 een ziekmelding betrof, dat hij graag een uitnodiging van de bedrijfsarts verwacht en dat hij zijn werkzaamheden aanbiedt zodra hij daartoe in staat is. Tevens wijst hij er in die brief op dat de arbeidsovereenkomst niet tussentijds kan worden opgezegd en maakt hij aanspraak op doorbetaling van zijn loon tijdens ziekte. LL2oBV heeft daarop bij brief van 4 maart 2020 gereageerd en aangegeven dat de stellingen van werknemer geen stand houden omdat de arbeidsovereenkomst op zijn verzoek is geëindigd en werknemer ook heeft gehandeld alsof hij ontslag heeft genomen door zijn bedrijfskleding in te leveren en een uitkering bij het UWV aan te vragen. Werknemer vordert dat de kantonrechter LL2oBV veroordeelt tot betaling van het salaris van 9 december 2019 tot 14 april 2020.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat, zo het bericht van werknemer van 8 december 2019 al niet als een opzegging zijnerzijds kan worden aangemerkt (maar daar lijkt het wel op gelet op de inhoud van dat bericht, alsmede gelet op het feit dat werknemer zich daarna ook dienovereenkomstig heeft gedragen door de bedrijfskleding in te leveren, door niet te

protesteren tegen de eindafrekening, door een uitkering aan te vragen bij het UWV en door zich pas nadat hem die uitkering – kennelijk – door het UWV geweigerd werd op het standpunt te stellen dat hij niet heeft opgezegd), de reactie van LL2oBV daarop in ieder geval niet anders kan worden opgevat dan als een opzegging harerzijds. Dat LL2oBV daarbij de term ‘ontbinden’ heeft gebruikt in plaats van ‘opzeggen’ doet daar niet aan af. De conclusie dient dan ook volgens de kantonrechter te luiden dat de arbeidsovereenkomst op 8 december 2019 vroegtijdig is opgezegd, hetzij door werknemer zelf hetzij door LL2oBV. Uitgaande van een opzegging door LL2oBV kon werknemer een vergoeding toekomen gelijk aan het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:686a lid 2 juncto lid 4 sub a BW, had een geding ter zake hiervan echter ingeleid dienen te worden met een verzoekschrift en wel binnen een vervaltermijn van twee maanden na 9 december 2019. In plaats daarvan heeft werknemer bij dagvaarding en pas ruim na genoemde vervaltermijn een vordering ingesteld, een vordering die om die redenen dient te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:7477

Zaaknummer: 8484863 CV EXPL 20-1915

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: J.J.M. Goumans

Wetsartikelen: 7:672 BW