

RECHTSPRAAK

Werkgever had een onderzoeksplicht naar de werkelijke wil van werknemer bij ontslagname in hevige gemoedstoestand. Geen doorbetaling van het loon in verband met de coronacrisis is niet gerechtvaardigd.

Feiten

Werkneemster is op 15 september 2019 in dienst getreden bij werkgever voor een periode tot 16 april 2021. Op 13 oktober 2020 heeft tussen werkneemster en werkgever een WhatsApp-gesprek plaatsgevonden over haar ziekmelding van die dag. Bij e-mail van 15 oktober 2020 heeft werkneemster aan werkgever gemaild dat zij het niet eens is met het feit dat werkgever haar ziekmelding op 13 oktober 2020 niet accepteerde, omdat de werkgever niet de aangewezen persoon is om een ziekmelding te beoordelen. Zij stelt bereid te zijn de bedrijfsarts te bezoeken zodra ze hiervoor wordt opgeroepen. Op 29 december 2020 heeft werkgever werkneemster bericht dat werkneemster ontslag heeft genomen. In reactie hierop heeft werkneemster op 29 december 2020 gereageerd dat zij betwist ontslag te hebben genomen en graag de bewijsstukken van haar ontslagname ontvangt. Werkgever heeft op 12 januari 2021 gereageerd dat hij de bewijzen niet van plan is te delen met haar. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en werkgever te veroordelen tot nakoming van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Werkgever heeft zich op het standpunt gesteld dat werkneemster bij brief van 12 oktober 2020 haar ontslag heeft ingediend en dit per WhatsApp-bericht op 13 oktober 2020 heeft bevestigd. Volgens werkgever heeft een medewerker de brief aangetroffen op een stoel in de wachtkamer. Werkneemster heeft betwist dat zij de brief heeft geschreven en op een stoel in de wachtkamer heeft gelegd. Naar het oordeel van de kantonrechter kan verder in het midden blijven of werkneemster de brief heeft geschreven. Ook als vast zou staan dat die brief wel degelijk van haar hand is, kan daaruit immers niet worden afgeleid dat zij zelf ontslag heeft genomen. Uit die brief blijkt immers dat werkneemster in een hevige gemoedsbeweging verkeerde en daaruit kan niet worden afgeleid dat zij in alle rust en weloverwogen heeft besloten om de arbeidsovereenkomst zelf op te zeggen. Onder die omstandigheid had van werkgever verwacht mogen worden dat hij zich met redelijke zorgvuldigheid ervan had vergewist of werkneemster daadwerkelijk de wil had om zelf de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Daar komt bij dat de WhatsApp-correspondentie en het e-mailbericht van 15 oktober 2020 ook aanleiding hadden moeten geven om zich te vergewissen van de werkelijke wil van

werkneemster. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst is blijven voortduren.

Met betrekking tot de hoogte van het minimumloon twisten partijen over het aantal uur per week dat als uitgangspunt wordt genomen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever niet onderbouwd waarom hij het loon ter hoogte van het minimumloon van een 40-urige werkweek heeft uitbetaald terwijl werkneemster 36 uur per week werkt. Louter de algemene stelling dat elke werknemer op basis daarvan wordt uitbetaald geldt niet als onderbouwing. Gelet op het voorgaande heeft werkneemster recht op het minimumloon berekend op basis van een 36-urige werkweek voor de periode vanaf oktober 2019 tot en met het einde van haar dienstverband. Met betrekking tot het achterstallig loon over april 2020 betoogt werkgever dat hij gesloten is vanwege de beperkende coronamaatregelen en werkneemster niet is opgeroepen. De kantonrechter overweegt dat werkgever het loon verschuldigd is over deze periode. Het niet uitvoeren van werkzaamheden terwijl werkneemster wel beschikbaar was, komt voor rekening van werkgever. Ook het feit dat werkgever wellicht niet beschikte over de financiële middelen had om het loon van werkneemster te betalen treft geen doel. Op werkneemster rust geen verplichting om geheel af te zien van haar salarisaanspraak over april 2020. Op basis van het rechtsvermoeden wordt de gemiddelde arbeidsomvang van 60,9 uur per maand voorgesteld. Dit bedrag wordt aan werkneemster toegewezen. Werkneemster heeft daarnaast gedurende haar periode van arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van het loon.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:3974

Zaaknummer: 9011424 VZ VERZ 21-1277

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: F. Özer en C.M. Sellmeijer

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:628 BW en 7:629 BW