

RECHTSPRAAK

Partijen verschillen van mening over de arbeidsomvang. De bewoordingen in de e-mail van werkgever duiden niet op een verplichting ('zullen wij jou vragen' en 'kan je er rekening mee houden'). Het verzoek van werkneemster wordt afgewezen.

Feiten

Werkneemster en werkgever zijn op 22 februari 2020 een arbeidsovereenkomst voor de duur van zeven maanden aangegaan. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de wekelijkse arbeidsduur 20 uur per week bedraagt. Bij e-mail van 5 mei 2020 deelt werkgever aan werkneemster mee dat haar vaste werkdagen dinsdag, woensdag en zaterdag worden. Daarnaast deelt werkgever aan werkneemster mee dat wanneer een collega vrij heeft of ziek is op vrijdag werkneemster wordt gevraagd om deze collega te vervangen. Op 3 juni 2020 meldt werkneemster bij werkgever dat zij hand- en rugklachten heeft, waarna zij zich op 4 juni 2020 ziek meldt. Op 5 juni 2020 reageert werkgever op de ziekmelding dat hij akkoord is met ontslag per 4 juni 2020. Werkneemster reageert vervolgens op 5 juni 2020 dat zij geen woord over ontslag heeft gezegd, maar dat zij zich op aanraden van de dokter ziek heeft gemeld. Bij brief van 25 juni 2020 aan werkgever ontkent werkneemster ontslag te hebben genomen. Werkneemster sommeert werkgever te bevestigen dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat, dat de ziekmelding in behandeling is genomen en dat zij aanspraak maakt op betaling van haar loon. Werkgever weigert bij brief van 1 juli 2020 aan deze sommatie gevolg te geven. Daarop dient werkneemster een verzoekschrift in strekkende tot vernietiging van de opzegging en betaling van het loon. Werkgever heeft bij e-mail van 11 juli 2020 aan werkneemster medegedeeld het verzoek tot vernietiging van de opzegging van werkneemster te honoreren en de loonbetaling te continueren. Voor zover werkneemster voor recht wil verklaren dat de arbeidsomvang 27 uur per week bedraagt, betwist werkgever dit verzoek gemotiveerd.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat werkgever zich niet langer verzet tegen het verzoek tot vernietiging van de opzegging. Omdat dit standpunt niet langer wordt gehandhaafd heeft werkneemster geen belang meer bij haar verzoek tot vernietiging van de opzegging (nog los van de vraag welke partij de arbeidsovereenkomst nu eigenlijk heeft opgezegd). De verzochte verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst voortduurt, zal ook worden afgewezen omdat werkgever dit niet langer betwist. De kantonrechter zal zich ook niet uitlaten over de vraag of de ziekmelding van werkneemster terecht is of niet. Uit de toezegging dat het loon zal worden voldaan, volgt dat werkgever niet langer betwist dat werkneemster arbeidsongeschikt is. Partijen verschillen voorts van mening over de arbeidsomvang. De kantonrechter leidt uit de e-mail van 5 mei 2020 af dat daarin twee zaken aan de orde zijn gesteld: enerzijds de afspraak dat de vaste werkdagen van werkneemster dinsdag, woensdag en zaterdag zijn. Anderzijds betreft het een verzoek aan werkneemster om op vrijdaggen te werken, in geval van afwezigheid van een collega. De kantonrechter is niet van oordeel dat het om een verzoek gaat dat werkneemster niet kon weigeren. De kantonrechter motiveert dit oordeel als volgt. De bewoordingen in de e-mail duiden niet op een verplichting ('zullen wij jou vragen' en 'kan je er rekening mee houden'). Dit alles leidt de kantonrechter ertoe dat ook dit verzoek zal worden afgewezen. Verder heeft werkneemster de kantonrechter verzocht om werkgever te veroordelen tot betaling van het loon. De kantonrechter stelt vast dat tussen partijen niet in geschil is dat het loon over de maanden juni en juli 2020 al is betaald. Ten aanzien van het loon over augustus 2020 oordeelt de kantonrechter dat dit nog niet verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:7250

Zaaknummer: 8640081 AZ VERZ 20-72

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: R. Gijsen

Wetsartikelen: 7:623 BW en 7:681 BW