

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkgever moet loon aan werknemer doorbetalen. Werknemer heeft arbeidsovereenkomst niet opgezegd door Whatsappbericht waarin hij aangeeft bepaalde werkzaamheden niet te willen doen en door de aanvraag van een WW-uitkering.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2021 als pakketbezorger in dienst getreden bij Twenly Transport B.V. (hierna: Twenly), op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Per 1 januari 2022 is de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Twenly stilzwijgend verlengd. Op 21 juni 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer heeft op enig moment een WW-uitkering aangevraagd bij het UWV. Bij beslissing van 29 juni 2022 is deze aanvraag afgewezen, waarbij het UWV als reden heeft opgegeven dat hij werknemer niet als werknemer beschouwt, omdat werknemer geen WW-premie afdraagt. Op 1 juli 2022 stuurt werknemer aan Twenly een Whatsappbericht waarin het aangeeft dat hij geen zwaar werk meer wil doen vanwege fysieke problemen. Vanaf 1 juli 2022 heeft Twenly geen loon meer betaald aan werknemer. Werknemer verzoekt onder meer de doorbetaling van zijn loon.

Oordeel

Er is geen discussie over het feit dat het jaarcontract tussen werknemer en Twenly per 1 januari 2022 van rechtswege is verlengd. Op grond van artikel 7:668 lid 4 BW is daarom een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar ontstaan, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022. In principe moet Twenly het loon van werknemer dus na 1 juli 2022 'gewoon' doorbetalen. Dat werknemer zich op 21 juni 2022 heeft ziek gemeld, maakt dit niet anders, omdat hij ook tijdens ziekte recht heeft op doorbetaling van het loon. Twenly stelt zich op het standpunt dat werknemer de arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft opgezegd. Twenly heeft ter onderbouwing van zijn standpunt gewezen op het WhatsAppbericht van 1 juli 2022. Daaruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter echter niet (ondubbelzinnig) dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst opzegt. Daaruit blijkt alleen dat werknemer bepaalde werkzaamheden niet (meer) wil verrichten. Twenly heeft daarnaast gewezen op de WW-aanvraag van werknemer en gesteld dat ook daaruit volgt dat werknemer de arbeidsovereenkomst zou hebben opgezegd. Werknemer heeft daar tegenin gebracht dat hij door de aanvraag wilde nagaan of Twenly premie voor hem afdroeg, omdat hij vermoedde dat dit niet zo was, omdat hij nooit loonstroken of een arbeidsovereenkomst heeft gehad. De kantonrechter oordeelt dat er wellicht meer voor de hand liggende manieren zijn om na te gaan of Twenly premies voor hem afdroeg, maar dat de WW-aanvraag op zichzelf geen

onderbouwing is voor de stelling dat een werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst is namelijk een mededeling gericht aan en ontvangen door de werkgever (in dit geval Twenly) noodzakelijk. De kantonrechter oordeelt dat het op dit moment onvoldoende aannemelijk is dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en er vooralsnog van moet worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog bestaat. Dat betekent dat Twenly het loon van werknemer moet doorbetalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:10831

Zaaknummer: 10164739

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: O. Sahin en F. Yildiz

Wetsartikelen: 7:629 BW