

RECHTSPRAAK

Op werkgever rustte de plicht om na te gaan of werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen. Arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig geëindigd.*Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster. De arbeidsovereenkomst zou op 31 maart 2023 van rechtswege aflopen. In november 2022 hebben partijen gesproken over de fysieke klachten die werkneemster ervoer bij het uitoefenen van haar werkzaamheden, waarbij partijen hebben gesproken over het eindigen van de arbeidsrelatie. Op 16 december 2022 heeft werkneemster afscheid genomen van haar collega's waarna werkneemster niet meer op werk is verschenen. Op 30 december 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld bij werkgeefster. Werkgeefster heeft daarop gereageerd door aan te geven dat een ziekmelding niet nodig is, aangezien de arbeidsovereenkomst op 16 december jl. is geëindigd. Vanaf 1 januari 2023 heeft werkgeefster geen salaris meer uitbetaald. Werkneemster vordert onder meer uitbetaling van (achterstallig) salaris.

Oordeel

De primaire vraag die voorligt in dit kort geding is of de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 16 december 2022 rechtsgeldig is geëindigd. Partijen hebben op enig moment het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor ogen gehad, waarna werkneemster afscheid heeft genomen van haar collega's en niet meer op het werk is verschenen. Dat werkneemster op enig moment wilde stoppen met werken en werkgeefster daarmee heeft ingestemd, betekent echter niet dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig geëindigd is. Werkgeefster stelt dat het de wens was van werkneemster om de arbeidsovereenkomst te beëindigen vanwege haar gezondheid. De feitelijke en financiële afwikkeling van de arbeidsovereenkomst heeft twee weken na het aanvankelijk beoogde einde van de arbeidsovereenkomst tot discussie geleid: werkneemster dreigde tot 31 maart 2023 geen aanspraak te hebben op een WW-uitkering en meldde zich alsnog ziek, als ware er nog sprake van een arbeidsovereenkomst. Onder die omstandigheden is met voldoende mate van zekerheid aan te nemen dat bij werkneemster de werkelijke wil om afscheid te nemen van werkgeefster - met inzicht in de nadelige financiële gevolgen voor werkneemster van dien - ontbrak. Dat betekent dat op werkgeefster de onderzoeksplicht rustte om na te gaan of werkneemster daadwerkelijk wilde opzeggen en een verplichting om haar over de gevolgen van de opzegging voor te lichten. Dit heeft werkgeefster onvoldoende gedaan, waardoor de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd. Dat werkneemster voorafgaand aan de indiensttreding aan artrose leed in die mate dat zij ongeschikt was voor haar functie, blijkt niet. De stelling van werkgeefster dat artrose naar de aard van de ziekte al

aanwezig moet zijn geweest ten tijde van de indiensttreding, is een medische stelling die niet wordt gestaafd door een verklaring van een medisch deskundige. Omdat de voorlopige conclusie is dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat en er geen reden is waarom werkgeefster niet gehouden zou zijn om het loon door te betalen, is het gevorderde loon vanaf 1 januari 2023 tot het einde van de arbeidsovereenkomst toewijsbaar. Hetzelfde geldt voor de wettelijke verhoging en de wettelijke rente over het loon en over de verhoging.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:1433

Zaaknummer: 10322522 \ VV EXPL 23-6

Rechters: Zander

Advocaten: DAS Rechtsbijstand

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 onder a BW en 7:625 BW