

RECHTSPRAAK

Kort geding. De opzegging van een zwangere werkneemster is niet ondubbelzinnig geweest, zodat de arbeidsovereenkomst is blijven bestaan en de loondoorbetaling is blijven doorlopen. Toewijzing loonvordering (€ 3.571,75 bruto) met wettelijke rente en wettelijke verhoging (30%).

Feiten

Werkneemster is per 19 september 2022 voor de duur van 12 maanden in dienst getreden bij werkgever. Vaststaat dat werkgever werkneemster sinds 16 april 2023 geen loon meer heeft betaald. Werkneemster stelt dat zij ziek is en dat zij dit bij werkgever heeft gemeld. Werkgever betwist dit en stelt dat werkneemster plots niet meer kwam opdagen. Daarnaast kon werkgever niet in contact komen met werkneemster, maar zag hij haar wel wandelen in de stad en hoefde hij er niet van uit te gaan dat zij ziek was. Werkgever stelt wel te hebben geweten van de zwangerschap van werkneemster, maar meent dat hij ervan uit mocht gaan dat werkneemster ontslag had genomen. Werkneemster vordert onder meer betaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever wordt niet in zijn standpunt gevolgd. Ook indien het betoog van werkgever wordt gevolgd, is nog geen sprake van een opzegging door werkneemster. Het nemen van ontslag dient immers ondubbelzinnig te geschieden en hier is geen sprake van. Werkgever trekt zelf de conclusie dat werkneemster ontslag heeft genomen. Zelfs indien een werknemer niet meer komt opdagen en zich ziek meldt, kan een werkgever niet zomaar stoppen met het betalen van loon en uitgaan van een ontslag. In een dergelijk geval dient de bedrijfsarts ingeschakeld te worden of moet de werknemer gesommeerd worden weer te komen werken. Daarnaast bestaat de mogelijkheid van een loonstop, maar dit vergt een aantal voorafgaande acties van een werkgever, zoals het aankondigen daarvan, waar in dit geval geen sprake van is geweest. Gelet op voorgaande is aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat zodat de loondoorbetalingsverplichting van werkgever is blijven doorlopen. De loonvordering van werkneemster is dan ook toewijsbaar, inclusief wettelijke verhoging en wettelijke rente. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 30%. De kantonrechter wil best aannemen dat werkgever niet precies wist hoe het zat met de arbeidsrechtelijke regels, maar is van oordeel dat hij dat wel moest weten. Anderzijds neemt de kantonrechter in aanmerking dat werkgever een kleine werkgever is en het niet zo breed heeft.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:2727

Zaaknummer: 10567150 \ CV EXPL 23-2383

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: F. Havers en D. Coskun

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:629 BW en 7:671 BW