

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen ontslag op staande voet genomen. Werkgeefster heeft nagelaten invulling te geven aan haar onderzoeksplicht.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2019 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van teamleider en broodjesmaker. Op 5 mei 2023 heeft werknemer een whatsappbericht gestuurd aan zijn teamleider waarin hij onder meer schrijft dat hij officieel zijn ontslag wil indienen. Leidinggevende reageert hierop dat hij de bedrijfskleren gewassen kan inleveren, samen met een brief aan zijn leidinggevende. Hierna ontstaat tussen partijen enige discussie over welke bedrijfskleding dient te worden ingeleverd. Op 2 juni 2023 betaalt werkgeefster aan werknemer het loon over de maand april 2023. Zij houdt een bedrag van € 165 netto in op het loon met als omschrijving '1x bodywarmer € 65 en 4x poloshirt € 25'. Op 6 juni 2023 stuurt de gemachtigde van werknemer een brief aan werkgeefster waarin hij namens werknemer aanspraak maakt op achterstallig loon en wettelijke verhoging. Verder schrijft de gemachtigde van werknemer dat werknemer zich op 5 mei 2023 ziek heeft gemeld en zich nu weer hersteld meldt en bereid is om werkzaamheden te verrichten. Werknemer vordert onder meer wettelijke verhoging en loon over mei en juni 2023, inclusief emolumenten.

Oordeel

Vast staat dat er een einde is gekomen aan het dienstverband van werknemer bij werkgeefster. De discussie tussen partijen ziet op de vraag of werknemer op 5 mei 2023 wel of niet ontslag op staande voet heeft genomen. Werknemer beantwoordt deze vraag ontkennend. Hij heeft zich op 5 mei 2023 ziek gemeld en daarnaast te kennen gegeven dat hij ontslag wil nemen en gevraagd hoe hij dat moest doen. Als hij meteen ontslag had willen nemen had hij zich niet ziek gemeld, aldus werknemer. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter is niet aannemelijk dat werknemer per direct heeft willen opzeggen aangezien hij zich op 5 mei 2023 (eerst) ziek heeft gemeld. Indien hij per direct wilde opzeggen had hij deze ziekmelding achterwege kunnen laten. Werkgeefster heeft tijdens de zitting nog gesteld dat werknemer zich alleen ziek heeft gemeld om onder de opzegtermijn uit te komen. De voorzieningenrechter wijst erop dat, indien werkgeefster twijfelde aan de ziekmelding van werknemer, het op haar weg had gelegen de bedrijfsarts in te schakelen. Dit heeft zij echter niet gedaan. Hoewel werkgeefster er kennelijk van uit is gegaan dat werknemer zijn ontslag per direct had ingediend, had zij aan werknemer moeten vragen of dit daadwerkelijk zijn bedoeling was. Voor werkgeefster geldt immers een onderzoeksplicht. Werkgeefster heeft echter nagelaten invulling te geven aan haar onderzoeksplicht, hetgeen voor haar rekening en

risico komt. De voorzieningenrechter concludeert dat werknemer geen ontslag op staande voet heeft genomen, maar op 5 mei 2023 heeft opgezegd en wel - rekening houdende met de wettelijke opzegtermijn van 1 maand - tegen 1 juli 2023. Als gevolg van het voorgaande mocht werkgeefster het loon van april 2023, dat zij heeft uitbetaald op 2 juni 2023, niet verrekenen met de door haar gestelde vordering op werknemer met betrekking tot de bedrijfskleding, omdat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op het moment van die verrekening nog niet was geëindigd. De voorzieningenrechter zal werkgeefster daarom veroordelen het verrekende bedrag van € 165 netto aan werknemer terug te betalen. Nu hiervoor is geoordeeld dat aannemelijk is dat het dienstverband van werknemer is geëindigd per 1 juli 2023 is werkgeefster nog het achterstallige loon over de maanden mei en juni 2023 verschuldigd aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:4977

Zaaknummer: 10568344 \ VV EXPL 23-43

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: W.H.B.M. Litjens en D. Coskun

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:632 lid 1 BW en 7:677 BW