

RECHTSPRAAK

Kort geding. Partijen zijn verdeeld over de vraag of de arbeidsovereenkomst op 16 juni 2023 rechtsgeldig is geëindigd. Loonvordering bij ziekte. Vorderingen werknemer toegewezen.*Feiten*

Partijen hebben op 20 mei 2023 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten, waarbij werknemer met ingang van 20 maart 2023 voor de duur van drie maanden in dienst is getreden bij Mega Management B.V. (hierna: Mega Management) in de functie van evenementenorganisator. De arbeidsovereenkomst is aansluitend met drie maanden verlengd tot 20 september 2023. In de arbeidsovereenkomst is de bepaling opgenomen dat in geval van ziekte of ongeval Mega Management gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst het volledige salaris zal doorbetalen. Werknemer meldt zich op 19 juni 2023 ziek. De bedrijfsarts oordeelt op 10 juli 2023 dat werknemer niet belastbaar is voor de uitvoering van zijn werkzaamheden. Vanaf juni heeft werknemer geen loon meer ontvangen, waarbij op de laatste loonstrook 16 juni 2023 is vermeld als datum uitdiensttreding. Werknemer vordert achterstallig salaris en tijdige betaling van het nog verschuldigde salaris. Werknemer heeft bij de mondelinge behandeling toegelicht dat bedoeld is te vorderen het salaris over de periode van 1 juni 2023 tot 20 september 2023, met dien verstande dat het salaris over september 2023 thans nog niet opeisbaar is. Werknemer heeft in de dagvaarding noch bij de mondelinge behandeling een concreet bedrag geduid. De kantonrechter begrijpt uit de stukken dat het gaat om € 2.028,75 bruto per maand. Mega Management erkent het salaris over de eerste helft van juni 2023 verschuldigd te zijn.

Oordeel

Partijen zijn verdeeld over de vraag of de arbeidsovereenkomst op 16 juni 2023 rechtsgeldig is geëindigd. De bestuurder van Mega Management voert in dit verband aan dat hij ervan is uitgegaan dat werknemer op 16 juni 2023 ontslag heeft genomen. Dit naar aanleiding van hem bereikt hebbende berichten van klanten, die telefonisch contact hadden met werknemer, die hem vertelden dat hij als status voor zijn whatsapp had ingesteld “niet meer werkzaam” te zijn en waarbij voor contact met het bedrijf verwezen werd naar het algemene telefoonnummer van Mega Management. Mega Management is volledig afgegaan op die statusvermelding en heeft geen onderzoek gedaan. Werknemer erkent deze ingestelde statusvermelding en heeft hiervoor als - plausibele - verklaring gegeven dat hij, wegens zijn ziekzijn, klanten hiermee erop wilde attenderen dat hij op dat moment niet bereikbaar was. Deze statusinstelling kan (uiteraard) niet worden opgevat als een ontslagname. Het verweer van Mega Management wordt verworpen. De kantonrechter constateert dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt

tot 20 september 2023. Voor zover Mega Management nog bedoeld heeft te stellen dat zij de ziekmelding van meet af aan betwistte, wordt overwogen dat een bedrijfsarts is ingeschakeld. Bij gebrek aan een oordeel dat werknemer arbeidsgeschikt is, gaat de kantonrechter ervan uit dat werknemer arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte. Daarmee heeft hij in beginsel recht op doorbetaling van zijn salaris tijdens ziekte op grond van artikel 7:629 BW. In samenhang bezien met artikel 7.1 van de arbeidsovereenkomst is die aanspraak 100%. Er zijn geen deugdelijke gronden gesteld of gebleken op grond waarvan Mega Management het salaris van werknemer niet zou hoeven te betalen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:5796

Zaaknummer: 10682809 CV EXPL 23-3758

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: K.J.C. van Bakkum

Wetsartikelen: 7:629 BW