

RECHTSPRAAK

Loonvordering werkneemster wordt toegewezen, omdat de kantonrechter oordeelt dat zij de arbeidsovereenkomst niet duidelijk en ondubbelzinnig heeft opgezegd.*Feiten*

Werkneemster is op 4 oktober 2021 in dienst getreden bij Handelsonderneming Hoofdvaart Lijnden B.V. (hierna: Hoofdvaart) in de functie van administrateur tegen een salaris van € 2.565,20 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag. Op 29 februari 2024 ontstond een woordenwisseling tussen werkneemster en werkgeefster (eigenaresse en directrice van Hoofdvaart), waarna werkneemster naar huis ging en zich telefonisch ziekmeldde bij de voormalig directrice van Hoofdvaart. Op 1 maart 2024 stuurde werkgeefster een WhatsApp-bericht aan werkneemster waarin zij aannam dat werkneemster ontslag had genomen en verzocht om het inleveren van de sleutels. Werkneemster reageerde direct dat zij zich conform haar contract ziek had gemeld bij de voormalig directrice van Hoofdvaart en niet van plan was de sleutels in te leveren. Ondanks herhaalde verzoeken van werkneemster heeft Hoofdvaart geen arbodienst ingeschakeld en sinds maart 2024 geen loon meer betaald. Werkneemster vordert loondoorbetaling van € 2.565,20 bruto per maand vanaf 1 maart 2024, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Tevens verzoekt zij Hoofdvaart te veroordelen om binnen 24 uur een gecertificeerde arbodienst in te schakelen en haar na herstel weer toe te laten tot haar werkzaamheden, op straffe van een dwangsom. Hoofdvaart betwist de vordering en stelt dat werkneemster op 29 februari 2024 de arbeidsovereenkomst mondeling heeft opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster een spoedeisend belang heeft bij de vordering tot loondoorbetaling en dat de aan de vordering ten grondslag gelegde feiten voldoende aannemelijk zijn. De vraag of werkneemster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, wordt ontkennend beantwoord. Een opzegging door een werknemer vereist een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In verband met de ernstige (financiële) gevolgen voor een werknemer mag een werkgever niet spoedig aannemen dat een verklaring van een werknemer gericht is op vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarom is voor een opzegging een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van een werknemer vereist, die gericht is op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Onder omstandigheden kan op de werkgever een onderzoeksplicht rusten om na te gaan of de werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen en een verplichting om de werknemer over de gevolgen van de opzegging voor te lichten. Hoofdvaart stelt dat

werkneemster op 29 februari 2024 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Uit de discussie op 29 februari 2024 blijkt niet dat werkneemster de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Het was niet werkneemster maar juist Hoofdvaart die op 29 februari 2024 over ontslag heeft gesproken. Het bericht van werkneemster op 1 maart 2024 en haar ziekmelding bevestigen dat zij geen ontslag heeft genomen. Hoofdvaart had op basis van deze informatie niet mogen aannemen dat werkneemster ontslag had genomen en had een bedrijfsarts moeten inschakelen om de ziekmelding te beoordelen. Hoofdvaart wordt veroordeeld tot betaling van het salaris van € 2.565,20 bruto per maand vanaf 1 maart 2024, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 30% en wettelijke rente. Daarnaast moet Hoofdvaart een gecertificeerde arbodienst inschakelen binnen 24 uur na betekening van het vonnis en werkneemster weer toelaten tot haar werkzaamheden zodra zij hersteld is. De kantonrechter ziet geen aanleiding aan deze veroordelingen een dwangsom te verbinden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:5685

Zaaknummer: 11028592 \ VV EXPL 24-61

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: H.D. van Duijvenbode en J.G.A. Linssen

Wetsartikelen: 7:629 BW