



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Ontslag via sms, hoe zit dat?

In deze zaak gaat het om een taxichauffeur (hierna: werknemer) die als oproepkracht werkt bij een taxibedrijf (hierna: werkgever). Er is een zogenoemde 'arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht' (MUP) overeengekomen op 5 november 2012; tussentijds is deze overeenkomst verlengd tot 5 november 2014. Er ontstaat onenigheid over de betaling van loon. Wat was er aan de hand?

Op 24 mei 2014 vindt tussen werkgever en werknemer de volgende uitwisseling per sms plaats:

Werknemer: *Goedemiddag, vraag wanneer je me overige loon overmaakt op mijn rekening plus mijn vakantiegeld .je hebt me al paar keer beloofd om t over te maken tot heden nog niks ontvangen. Heb ik het niet dit weekend nog niet op mijn rekening staan dan zal ik deze week vanaf maandag niet meer rijden voor u. M.v.g.*

Werkgever: *Dan. Hoef je niet meer te rijden vanaf maandag. Einde deze maand wordt alles overgemaakt.” “Ben ik duidelijk of moet ik het nog een keer herhalen.*

Werknemer: *Zoals u wilt dank u*

Werkgever: *Jij wil dit ik niet. Ben ik Koln. Ben vanavond terug in Nederland bel je vanavond terug.*

Op 25 mei 2014 gevolgd door de volgende mededeling per sms:

Werknemer: *Goedemorgen, ik wou me bij u mij ziek melden m.v.g.*

Omdat het gevraagde loon niet wordt overgemaakt wendt werknemer zich tot de rechter en vordert dit loon in kort geding.

Standpunt werknemer

Werknemer voert aan dat er vanaf maart 2014 problemen zijn ontstaan rondom de loondoorbetaling. In maart en in mei heeft hij twee betalingen van respectievelijk € 700,- en € 500,- netto ontvangen. Werknemer heeft in die periode gewoon gewerkt voor werkgever.



arbeidsrecht

Werknemer heeft geen enkele loonstrook ontvangen waardoor voor hem niet duidelijk is welk bedrag bruto uitgekeerd had moeten worden. Dit heeft tot veel spanningen geleid.

Werknemer vindt dat het loon tot de ziekmelding op 25 mei 2014 betaald moet worden. Daarnaast beroept hij zich op de loondoorbetalingsplicht van de werkgever bij ziekte, van 25 mei 2014 tot einde arbeidsovereenkomst op 4 november 2014.

Werknemer stelt dat hij gemiddeld 16,25 uur per week werkte tegen een uurloon van € 14,76 bruto. In totaal komt dat op een bedrag van € 8.410,74 bruto over de periode maart 2014 tot en met 5 november 2014 (einde arbeidsovereenkomst). Omgerekend is dat een bruto maandloon van € 1.039,35, aldus werknemer.

Standpunt werkgever

Werkgever heeft een andere visie. Werknemer heeft volgens hem zijn salaris over maart tot en met 24 mei 2014 heeft ontvangen. Werknemer heeft namelijk enkele contante betalingen gehad en eventuele tekorten zijn via de reguliere salarisbetalingen aangevuld. Daarbij komt dat werknemer deels zelf zijn weekstaten heeft ingevuld en ondertekend, en niet een daartoe bevoegde andere werknemer van werkgever. Voor de periode na 24 mei 2014 stelt werkgever zich op het standpunt dat werknemer zelf ontslag heeft genomen met zijn sms. Over die periode is dan ook geen loon verschuldigd. Werknemer heeft zich pas ziek gemeld na het ontslag.

Beoordeling kantonrechter

De kantonrechter beoordeelt eerst de periode tot de ziekmelding op 25 mei 2014. Hij overweegt daarover het volgende. Vaststaat dat werknemer tot en met 24 mei € 700,- en € 500,- heeft ontvangen. Niet duidelijk is op welke periode deze betalingen precies betrekking hebben. Door werkgever zijn hierover geen deugdelijke salarisspecificaties verstrekt. Dat de weekstaten in de betreffende periode deels zijn ingevuld/ondertekend door werknemer maakt nog niet dat deze uren door hem niet zijn gewerkt. Werkgever heeft – anders dan in algemene zin – ook niet betwist dat deze uren zijn gewerkt. Zonder deugdelijke onderbouwing is het moeilijk vast te stellen op welke bedragen werknemer daadwerkelijk recht had. Dat werknemer recht had op de gevorderde € 1.039,35 bruto per maand over de maanden maart, april en mei acht de kantonrechter, gelet op de betalingen van € 700,- en € 500,- die zijn verstrekt, niet aannemelijk. De kantonrechter kan niet anders dan het bedrag schatten. Hij oordeelt dat er een ‘voorschot achterstallig loon’ betaald moet worden van € 1.500,-. Dit bedrag is inclusief wettelijke verhoging, wettelijke rente en buitengerechtigde kosten.

Over de periode vanaf de ziekmelding overweegt de kantonrechter het volgende. In gevallen waarin een werkgever stelt dat een werknemer ontslag heeft genomen is een ondubbelzinnige verklaring van die werknemer vereist. Die verklaring moet erop zijn gericht de beëindiging te bewerkstelligen, gelet op het feit dat een vrijwillige beëindiging voor een werknemer ernstige gevolgen kan hebben – zoals bijvoorbeeld het verlies van aanspraak op een uitkering op grond van de WW. Naar het oordeel van de kantonrechter kan deze verklaring niet worden afgeleid uit de sms die werknemer stuurde.



arbeidsrecht

Er speelde een loonkwestie en de sms was als drukmiddel bedoeld om achterstallig loon te ontvangen. De kantonrechter oordeelt dan ook dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd.

De kantonrechter vervolgt met de ziekmelding. Nergens uit blijkt dat er een medisch oordeel is geveld over de vraag of werknemer arbeidsgeschikt of ongeschikt was. Werkgever heeft geen bedrijfsarts ingeschakeld en werknemer heeft geen deskundigenoordeel overgelegd als bedoeld in art 7:629 a BW. De kantonrechter overweegt dat er voldoende tijd is geweest voor werknemer om een deskundigenoordeel in deze procedure te overleggen. Dat heeft hij niet gedaan en daarom kan de loonvordering over de periode na 24 mei 2014 dan ook niet worden toegewezen.

Vindplaats: **ECLI:NL:RBOVE:2015:679**