

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Situatieve arbeidsongeschiktheid. De omstandigheid dat werkneemster te kennen heeft gegeven de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen, is onvoldoende om aan te nemen dat zij niet bereid was om werkzaamheden te verrichten. Loonvordering toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 26 augustus 2013 in dienst van werkgever in de functie van commercieel medewerkster. De activiteiten van werkneemster bestaan onder meer uit het trainen en stallen van dressuurpaarden. Op 5 december 2016 is werkneemster arbeidsongeschikt geworden. In de Bijstelling probleemanalyse van 7 februari 2017 adviseert de bedrijfsarts dat partijen een mediationtraject volgen. Op 24 februari 2017 heeft werkneemster een vaststellingsovereenkomst ontvangen van werkgever, strekkende tot beëindiging van het dienstverband met ingang van 31 maart 2017. Werkgever heeft werkneemster over de maand februari 2017 70% van het loon betaald. Vanaf de maand maart 2017 betaalt werkgever geen loon meer. Werkneemster vordert betaling van het loon tot de datum waarop de dienstbetrekking op rechtsgeldige wijze tot een einde is gekomen. Indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid, moet er volgens werkneemster 100% worden doorbetaald, omdat dit in een eerdere ziekteperiode ook is gebeurd.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat moet worden aangenomen dat bij werkneemster in elk geval vanaf 7 februari 2017 geen sprake meer is van ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid ten gevolge van ziekte. Omdat er toen nog wel sprake was van een conflictsituatie, wordt ervan uitgegaan dat sprake was van situatieve arbeidsongeschiktheid en dus van een situatie als bedoeld in artikel 7:628 BW. Werkgever heeft, onder verwijzing naar het arrest van de Hoge Raad van 27 juni 2008 (Mak/SGBO, ECLI:NL:HR:2008:BC7669), betoogd dat werkneemster had moeten stellen en zo nodig aannemelijk maken dat de arbeidsomstandigheden door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van werkgever behoren te komen, voor haar zodanig waren dat van haar redelijkerwijs niet kon worden gevergd dat zij haar werkzaamheden zou verrichten. Omdat werkneemster dit niet heeft gedaan, behoeft werkgever geen loon door te betalen, aldus werkgever. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever zich niet met succes op de in voormeld arrest geformuleerde regel kan beroepen. Hiervoor is het volgende redengevend. Volgens werkgever heeft werkneemster op 7 februari 2017 aangegeven dat zij niet meer bij werkgever wilde werken en uit dienst te

willen met een beëindigingsovereenkomst. Vast staat dat werkgever hieraan mee wilde werken en een voorstel voor een dergelijke overeenkomst aan werkneemster heeft doen toekomen. Werkneemster moest inderdaad, zoals door werkgever aangevoerd, bereid zijn werkzaamheden te verrichten. Dat deze bereidheid ontbrak is echter niet gebleken. De door werkgever gestelde omstandigheid dat werkneemster te kennen heeft gegeven de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen, is onvoldoende om een gebrek aan bereidheid aan te nemen. In de hiervoor geschetste omstandigheden komt het feit dat werkneemster niet heeft gewerkt in redelijkheid voor rekening van werkgever. Werkgever is daarom gehouden 100% van het loon door te betalen vanaf 7 februari 2017. Over de eerste dagen van februari 2017 heeft werkgever 70% van het loon doorbetaald, omdat werkneemster toen arbeidsongeschikt was. Werkneemster wist volgens werkgever dat zij geen aanspraak kon maken op doorbetaling van 100%, omdat in het Personeelsreglement is bepaald dat bij ziekte slechts 70% van het loon wordt doorbetaald. Vast staat dat werkneemster gedurende de eerste maanden van haar ziekteperiode 100% van het loon heeft uitbetaald gekregen. Ook staat vast dat werkneemster tijdens eerdere ziekteperiodes 100% van het loon doorbetaald heeft gekregen. Evenmin is weersproken door werkgever dat collega's bij ziekte eveneens 100% betaald hebben gekregen. Het mag zo zijn dat werkneemster deze betalingen zelf heeft uitgevoerd, maar kennelijk is op geen enkel moment door werkgever aangegeven dat dit onjuist is geweest. Werkneemster mocht er gelet op deze omstandigheden daarom van uitgaan, dat zij in februari 2017 tijdens ziekte 100% van het loon zou ontvangen. Werkgever dient het ontbrekende loon over februari 2017 dus aan te vullen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-07-2017

Zaaknummer: 6014013 VV EXPL 17-34