

## RECHTSPRAAK

***Kort geding, loonvordering. Geen rauwelijkse dagvaarding, deskundigenoordeel niet nodig. Loonvordering aannemelijk: nieuwe ziekmelding. Oordeel arbeidsongeschiktheid voorbehouden aan bedrijfsarts.****Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2009 bij werkgever in dienst getreden. Werknemer heeft zich op 17 juni 2022 ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 1 juli 2022 geconcludeerd dat geen sprake is van ziekte of gebrek bij werkgever. Hij adviseert partijen om via mediation tot een oplossing te komen. Dat is niet gelukt. Werkgever heeft het loon van werknemer vanaf 1 juli 2022 stopgezet. Werknemer heeft zich op 15 augustus 2022 en 1 november 2022 opnieuw ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat werknemer niet arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte of gebrek. De kantonrechter heeft een eerdere loonvordering van werknemer afgewezen omdat de schuld voor de situatieve arbeidsongeschiktheid bij werknemer is neergelegd. Werknemer heeft zich op 30 november 2022 beschikbaar gesteld om het werk te hervatten. Op 12 december 2022 heeft werknemer op zijn verzoek een digitaal consult met de bedrijfsarts gehad, waarna werknemer zich heeft ziekgemeld. Werknemer vordert in dit kort geding om loonbetaling.

*Oordeel*

De kantonrechter is het met werknemer eens dat hij vanaf december 2022 recht heeft op loon. Daartoe wordt geoordeeld dat geen discussie kan bestaan over het recht op loon over de periode na 30 november 2022, toen werknemer weer is gaan werken, tot aan de ziekmelding. Maar ook sinds de ziekmelding van 12 december 2022 heeft werknemer recht op loon. Werkgever meent dat werknemer niet arbeidsongeschikt is. Maar het is niet aan werkgever om vast te stellen of werknemer ziek is of niet, maar aan de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft op 12 december 2022 aangegeven akkoord te kunnen gaan met een ziekmelding door werknemer. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld. Hierdoor is een nieuwe situatie ontstaan ten opzichte van de beoordeling door de bedrijfsarts op 21 november 2022. Tot het tegendeel is gebleken geldt dat werknemer sinds 12 december 2022 arbeidsongeschikt is en dus moet werkgever loon aan hem (door)betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 23-02-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:720

**Zaaknummer:** 10298279

**Rechters:** M.M.J. Schoenaker

**Advocaten:** E. Dunbar en J.W. Both

**Wetsartikelen:** 7:629 BW