

RECHTSPRAAK

Werkgeefster moet het loon van arbeidsongeschikte werkneemster doorbetalen. De slechte financiële situatie van werkgeefster ontslaat haar niet van de loondoorbetalingsverplichting.*Feiten*

Werkneemster is op 11 september 2023 bij Nina.Care B.V. in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd (na verlenging) tot 11 april 2025. Werkneemster vervult de functie van Intake en CC Agent voor een salaris van € 2.750 bruto exclusief vakantiegeld op basis van 40 uur per week. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is bepaald dat tijdens ziekte gedurende de eerste vier weken 100% en daarna 70% loon wordt betaald. Op 19 september 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Vanaf november 2024 heeft Nina.Care de loonbetaling gestaakt. Bij e-mail van 28 november 2024 heeft werkneemster Nina.Care gevraagd het salaris vanaf november 2024 te betalen, bij gebreke waarvan een kortgedingprocedure is aangekondigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter wijst de loonvordering toe, omdat voldoende aannemelijk is dat deze in een bodemprocedure ook zal worden toegewezen. Vaststaat dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten met een looptijd tot 11 april 2025. Dat de arbeidsovereenkomst op een eerdere datum is geëindigd door opzegging van Nina.Care is niet gebleken. De brief van het UWV van 25 september 2024, waarin staat dat op 15 september 2024 een ontslagvergunning voor werkneemster is aangevraagd, die kan worden toegekend, maakt dat niet anders. Nog daargelaten dat de brief (en de toelichting die Nina.Care daarover ter zitting heeft gegeven) veel vragen oproept, is niet gebleken dat Nina.Care de arbeidsovereenkomst met werkneemster na ontvangst van deze brief ook daadwerkelijk heeft opgezegd. De (model)beëindigingsovereenkomst die Nina.Care heeft overgelegd, betreft geen opzegging maar slechts een voorstel om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Dit voorstel heeft werkneemster niet geaccepteerd, zodat er geen sprake is van een (eerdere) beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het gevolg is dat de arbeidsovereenkomst op dit moment nog bestaat en dat Nina.Care, zolang dit het geval is, het overeengekomen loon aan werkneemster moet betalen. Omdat werkneemster zich op 19 september heeft ziekgemeld, geldt vanaf de vijfde week van arbeidsongeschiktheid een doorbetaling op basis van 70% van het loon. De slechte financiële situatie van Nina.Care ontslaat haar niet van haar loondoorbetalingsverplichting.

Voor zover Nina.Care twijfels heeft over de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, had het

op haar weg gelegen om de bedrijfsarts om een oordeel te vragen. Een oordeel daarover is immers voorbehouden aan de bedrijfsarts en niet aan de werkgever. Dat voorafgaand aan de ziekmelding een ontslagaanvraag bij het UWV is ingediend, maakt dat niet anders. Gelet op de toelichting van werkneemster over de aanleiding voor de ziekmelding en haar gezondheidssituatie, vindt de kantonrechter het vooralsnog voldoende aannemelijk dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid.

De conclusie is dat de loonvordering van werkneemster wordt toegewezen, in die zin dat Nina.Care wordt veroordeeld om vanaf november 2024 zolang de arbeidsongeschiktheid van werkneemster voortduurt en tot (uiterlijk) het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd € 1.925 (70% van het brutoloon) aan werkneemster moet betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:390

Zaaknummer: 11436083 / VV EXPL 24-196

Rechters: E. Jochem

Advocaten: C.H. Pannekoek

Wetsartikelen: 7:629 BW en