

RECHTSPRAAK

Loonbetalingsvordering in kort geding. Van een werknemer kan en mag niet worden verlangd dat hij een doktersverklaring, laat staan een volledig medisch dossier, overlegt om aan te tonen dat hij ziek is.*Feiten*

Werkneemster is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op 1 januari 2024 in dienst getreden bij het uitzendbureau Best Time Personeelsdiensten B.V. (hierna: Best Time). De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op 1 oktober 2025. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor Uitzendkrachten van toepassing, waarin een uitzendbeding is opgenomen. Op 4 april 2024 heeft werkneemster een hartaanval gehad. Op 7 april 2024 heeft zij zich ziekgemeld bij Best Time. Na de ziekmelding heeft Best Time geen salaris meer betaald aan werkneemster. Omdat Best Time bleef weigeren het achterstallige loon te betalen, heeft werkneemster zich tot de kantonrechter gewend. Zij vordert in kort geding dat Best Time wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallig loon over de maanden april tot en met juli 2024 en betaling van het maandelijkse salaris totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Best Time voert aan dat werkneemster niet heeft aangetoond dat zij per 4 april 2024 ziek is, omdat zij op verzoek van Best Time geen doktersverklaring heeft overgelegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster wel degelijk recht heeft op loon vanaf april 2024 en licht dit als volgt toe. Anders dan Best Time kennelijk meent, is het in geval van een ziekmelding niet aan een werknemer om aan te tonen dat er daadwerkelijk sprake is van ziekte. Van een werknemer kan en mag ook niet worden verlangd dat hij een doktersverklaring, laat staan een volledig medisch dossier zoals Best Time ter zitting heeft verzocht, overlegt om dit aan te tonen. Als een werkgever twijfelt of een ziekmelding terecht is dan dient hij een arboarts in te schakelen om daarvan een beoordeling te maken. Dat heeft Best Time niet gedaan en de eventuele gevolgen daarvan dienen voor haar rekening en risico te komen. Daar komt bij dat niet gebleken is dat werkneemster, zoals Best Time heeft gesteld, zelf zou hebben verklaard dat zij ziek is en dat Best Time werkneemster per brief op staande voet zou hebben ontslagen. Dit laatste wordt niet waarschijnlijk geacht door de kantonrechter, omdat een melding van het ontslag op staande voet in de e-mails van Best Time na dit door Best Time gestelde (maar door werkneemster betwiste) ontslag niet terug te vinden is. Het lijkt er volgens de kantonrechter dan ook meer op dat Best Time op alle mogelijke manieren uit probeert te komen onder haar verplichtingen ten opzichte van

werkneemster. De loonvorderingen van werkneemster worden toegewezen. Over het reeds bestaande achterstallig salaris is Best Time 50% wettelijke verhoging en wettelijke rente verschuldigd. De vordering tot betaling van een wettelijke verhoging en wettelijke rente over toekomstige salarissbetalingen zal worden afgewezen omdat nog niet duidelijk is of en in hoeverre deze te laat zullen worden betaald. Tot slot wordt Best Time op straffe van een dwangsom van € 500 per dag met een maximum van € 25.000 veroordeeld tot het verstrekken van de salarisspecificaties.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:23416

Zaaknummer: 11264289 RL EXPL 24-15587

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: O. Arslan

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW en 7:625 BW