

RECHTSPRAAK

***Kort geding. Vordering loondoorbetaling tijdens ziekte.
Nulurencontract en uitleg cao.***

Feiten

Werkneemster is sinds 4 april 2022 werkzaam geweest bij de Stichting KwadrantGroep (hierna: KwadrantGroep) als helpende, aanvankelijk als vrijwilligster en vanaf 1 juli 2022 op basis van verlengde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Werkneemster was werkzaam op basis van een zogenoemd nulurencontract. De arbeidsovereenkomst is op 31 december 2024 geëindigd. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg van toepassing. Op 2 februari 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld in verband met een operatie die ze aan haar schouder moest ondergaan. KwadrantGroep heeft over de periode 2 februari 2024 tot en met 31 augustus 2024 slechts salaris betaald over de periodes waarin werkneemster was ingeroosterd. Werkneemster heeft deze periodes niet (steeds) gewerkt. Werkneemster vordert loondoorbetaling, waarbij zij zich op het standpunt stelt dat zij voorafgaand aan haar ziekte gemiddeld 18 uur per week werkte. KwadrantGroep heeft, met een beroep op de toelichting behorende bij de cao, zich op het standpunt gesteld dat werkneemster alleen aanspraak kon maken op loon tijdens ziekte als zij een beroep deed op het rechtsvermoeden en zij dan een contract met vaste arbeidsomvang accepteerde, alsmede de nakoming van de bijbehorende re-integratieverplichtingen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat met de aard van de vordering het spoedeisend belang is gegeven, waarbij het beroep van de KwadrantGroep op het tijdsverloop terzijde wordt geschoven. Het geschil betreft de vraag of werkneemster tijdens haar ziekte recht heeft op loondoorbetaling. Het gaat daarbij om de periode 2 februari 2024 tot en met 31 augustus 2024. De kantonrechter is van oordeel dat met grote mate van zekerheid vaststaat dat de vordering van werkneemster in een bodemprocedure zal worden toegewezen. De kern van artikel 7:629 BW is dat het risico van loonderving als gevolg van ziekte gedurende 104 weken voor rekening van de werkgever komt. Artikel 7:629 BW geldt ook voor de werknemer met een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 BW (arbeidssituaties, waarbij vooraf geen zekerheid bestaat op welke tijdstippen arbeid zal worden verricht en voor hoelang). Hieronder valt ook het nulurencontract. De oproepkracht kan ook een beroep doen op het rechtsvermoeden arbeidsomvang dat is neergelegd in artikel 7:610b BW en daarop zijn aanspraak op loon tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte baseren. Bovendien kan ook met terugwerkende kracht een beroep worden gedaan op het rechtsvermoeden als bedoeld in artikel 7:610b BW. Dit betekent dat werkneemster aanspraak heeft op doorbetaling van haar salaris zoals zij

dat ontving op het moment dat zij ziek werd, namelijk het salaris uitgaande van voormelde 18 uur per week, ook over de periode 2 februari tot en met 31 augustus 2024. Artikel 7.1.2. van de cao bepaalt dat de werknemer loon tijdens ziekte ontvangt. Anders dan KwadrantGroep meent, volgt uit artikel 7.1.2. van de cao niet dat zij slechts gehouden is het loon tijdens ziekte door te betalen indien werkneemster uitdrukkelijk een beroep doet op het rechtsvermoeden en een wijziging van haar arbeidsovereenkomst aanvaardt. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster recht had op loon tijdens ziekte en dat KwadrantGroep zich niet als goed werkgever heeft gedragen door daar voorwaarden aan te verbinden. Een en ander staat los van de vraag in hoeverre op werkneemster re-integratieverplichtingen rustten. Dat zij niet aan haar verplichtingen heeft voldaan, zoals KwadrantGroep stelt, is niet gebleken. De vordering in reconventie van KwadrantGroep wegens vermeende onterechte salarisbetaling wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 06-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:1664

Zaaknummer: 11612286 \ VV EXPL 25-17

Rechters: T.J. Sleeswijk Visser

Advocaten: T.T. Robijn en M. Broeders

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:610b BW; 7:628a BW; 7:629 BW; 237 Rv