

## RECHTSPRAAK

***Er is sprake van ziekte als gevolg van een arbeidsconflict (situatieve arbeidsongeschiktheid), waardoor MVI het loon moet doorbetalen en de maximale wettelijke verhoging verschuldigd is.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2023 in dienst van MVI op basis van een arbeidsovereenkomst. De ABU Cao is van toepassing. Op 27 augustus 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Werknemer heeft sindsdien geen werkzaamheden meer voor MVI verricht. Op 12 december 2025 heeft werknemer een gesprek gehad met de arbodienst ADD Arbo. De arbodienst heeft een probleemanalyse en advies voor de aanpak van de re-integratie opgesteld (hierna: het rapport). In het rapport staat dat werknemer medische klachten heeft door een werkgerelateerde oorzaak, te weten een arbeidsconflict. Het advies is om dit conflict op te lossen en een vervolgplan op te stellen afhankelijk van de uitkomsten daarvan. De arbodienst heeft het rapport op 12 december 2025 aan MVI toegezonden. In de begeleidende brief adviseert de arbodienst MVI om het plan van aanpak vóór de achtste ziekteweek op te stellen. Op 29 januari 2026 heeft de gemachtigde van werknemer aan MVI een e-mail gestuurd waarin hij verzoekt om mediation in te zetten. Op 30 januari 2026 heeft MVI op die e-mail gereageerd dat hij geen aanleiding ziet om mediation in te zetten en dat daartoe ook geen verplichting bestaat. Op 30 januari 2026 heeft MVI de arbodienst per e-mail verzocht om werknemer hersteld te melden. Op 20 februari 2026 heeft de gemachtigde van werknemer aan MVI een e-mail gestuurd waarin hij benadrukt dat werknemer tot op heden ziek en arbeidsongeschikt is en dat zijn klachten zijn toegenomen en dat hij verzoekt om werknemer weer op te roepen bij de bedrijfsarts. Werknemer verzoekt achterstallig loon en wettelijke verhoging.

*Oordeel*

Vast staat dat werknemer vanaf 27 augustus 2025 geen werk verricht heeft. Bij de beoordeling van een vordering tot doorbetaling van het loon in het geval er geen werk verricht wordt, moeten de volgende twee situaties worden onderscheiden. Artikel 7:629 BW voorziet in een recht op loonbetaling wanneer de werknemer door ziekte (arbeidsongeschiktheid) niet kan werken. Artikel 7:628 BW regelt het recht op loondoorbetaling in geval de werknemer niet arbeidsongeschikt is, maar desondanks niet werkt. Partijen zijn het erover eens dat er sprake is van een arbeidsconflict. Als er sprake is van (dreigende) ziekte ten gevolge van de werksfeer, zoals in het geval van een arbeidsconflict, dan wordt dat 'situatieve arbeidsongeschiktheid' genoemd. Situatieve arbeidsongeschiktheid kan zowel een rol spelen in de context van artikel 7:628 BW als van artikel 7:629 BW. Uit het rapport van de arbodienst blijkt verder dat de medische klachten het gevolg zijn van een werkgerelateerde oorzaak,

namelijk een arbeidsconflict. Anders dan MVI betoogt, doet dit aan de vaststelling dat er sprake is van ziekte, niet af. Zoals hierboven besproken kan het zo zijn dat een arbeidsconflict slechts leidt tot een 'dreiging van ziekte' maar het kan ook zo zijn dat een arbeidsconflict daadwerkelijk leidt tot ziekte, zoals in dit geval. Dit betekent dat de vorderingen tot betaling van 90% van het loon in beginsel toewijsbaar zijn. Gelet op de wijze waarop MVI de situatie met werknemer tot nu toe heeft aangepakt, ziet de kantonrechter geen aanleiding om de wettelijke verhoging te matigen en wordt die dus tot het maximum toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 02-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2026:7547

**Zaaknummer:** 12084360 \ RL EXPL 26-3294

**Rechters:** M.E. Voorrips

**Advocaten:** N.M. Fakiri en M.J. van Basten Batenburg

**Wetsartikelen:** 7:628 BW en 7:629 BW