

RECHTSPRAAK

Er is sprake van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte (art. 7:629 BW), zodat werknemer slechts recht heeft op 70% loon en niet op volledig salaris, terwijl overige loonvorderingen grotendeels worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 29 augustus 2011 bij Hot Networkz in dienst getreden, laatstelijk als Salary & HR-manager. Op 3 oktober 2022 is werknemer aangesteld als (statutair) bestuurder van Hot Networkz 3.0 B.V. (bestuurder en enig aandeelhouder van Hot Networkz). Op 24 februari 2025 is werknemer uitgevallen. Op 2 april 2025 is werknemer als (statutair) bestuurder ontslagen door de algemene vergadering van aandeelhouders, waarbij zijn arbeidsovereenkomst met Hot Networkz in stand is gebleven. Werknemer heeft dat ontslagbesluit (in juli 2025) aangevochten bij de rechtbank Noord-Holland. Die rechtbank heeft bij vonnis van 11 februari 2026 geoordeeld dat het ontslagbesluit rechtsgeldig is en heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Werknemer heeft geen hoger beroep ingesteld tegen dat vonnis. Bij e-mail van 15 april 2025 heeft Hot Networkz aan werknemer meegedeeld dat zijn salaris met ingang van 2 april 2025 wordt teruggebracht naar het niveau van vóór zijn benoeming tot bestuurder (€ 4.500 bruto per maand) en dat wegens zijn afwezigheid wegens ziekte in april 80% van zijn salaris zal worden uitgekeerd en vanaf mei 70%. Ook heeft zij werknemer bij die e-mail verzocht zijn leaseauto in te leveren. Daarbij heeft zij toegezegd dat werknemer na zijn volledige herstel weer aanspraak maakt op een leaseauto. Bij brief van zijn gemachtigde van 16 april 2025 heeft werknemer bezwaar gemaakt tegen de verlaging van het salaris en de inhoudingen wegens arbeidsongeschiktheid. Ook heeft hij Hot Networkz verzocht te bevestigen dat hem na inlevering van de leaseauto direct een gelijkwaardige leaseauto ter beschikking wordt gesteld. Bij bericht van haar gemachtigde van 17 april 2025 heeft Hot Networkz de aanspraken van werknemer afgewezen en hem gesommeerd de leaseauto in te leveren. Werknemer heeft de leaseauto uiteindelijk niet ingeleverd, maar heeft deze per 1 juni 2025 privé van de leasemaatschappij overgenomen. Op 11 september 2025 heeft (op advies van de bedrijfsarts) een mediationgesprek plaatsgevonden om het tussen partijen bestaande arbeidsconflict op te lossen. Dat gesprek heeft niet tot overeenstemming geleid. Hot Networkz is ondanks aanschrijvingen niet tot betaling van de loonvorderingen van werknemer overgegaan. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat hij aanspraak heeft op zijn volledige salaris vanaf de datum van uitval en dat de kantonrechter Hot Networkz veroordeelt tot onder meer betaling van het salaris. Werknemer legt aan zijn vordering ten grondslag dat hij situatief arbeidsongeschikt is en daarom sinds zijn uitval op 24 februari 2025 op grond van artikel 7:628 BW recht heeft op volledige doorbetaling van zijn salaris. Hot Networkz betwist

dat er sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid.

Oordeel

De kantonrechter leidt uit een bericht van de bedrijfsarts af dat er sprake was van medische klachten en dat werkgerelateerde factoren weliswaar een belangrijke rol hebben gespeeld bij de uitval van werknemer, maar dat er geen sprake was van (louter) situatieve arbeidsongeschiktheid. Uit de daaropvolgende berichten van de bedrijfsarts blijkt evenmin dat er sprake is van (louter) situatieve arbeidsongeschiktheid. Gelet op hetgeen de kantonrechter in de voorgaande alinea's heeft overwogen is zij van oordeel dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte zoals bedoeld in artikel 7:629 BW en niet van een (louter) situatieve arbeidsongeschiktheid die ertoe zou moeten leiden dat de loondoorbetaling op grond van artikel 7:628 BW zou moeten worden beoordeeld. Gelet op het bepaalde in artikel 7:629 lid 1 BW heeft werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid wegens ziekte recht op uitbetaling van 70% van zijn loon. Dat betekent dat de gevorderde verklaring voor recht dat werknemer vanaf de datum van zijn uitval recht heeft op uitbetaling van zijn volledige salaris zal worden afgewezen. Werknemer is van mening dat Hot Networkz bij zijn ontslag als statutair directeur de wettelijke (arbeidsrechtelijke) opzegtermijn in acht had moeten nemen. De kantonrechter volgt dat standpunt niet. Het vennootschapsrechtelijke ontslag van werknemer als statutair directeur (per 2 april 2025) is geen ontslag in arbeidsrechtelijke zin. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is immers niet geëindigd: partijen zijn in het addendum op de arbeidsovereenkomst overeengekomen dat werknemer, zodra zijn positie van bestuurder eindigt, zijn oude taken behorend bij de functie van Salary & HR-manager weer zal gaan uitoefenen. Partijen zijn daarbij ook geen opzegtermijn overeengekomen. Het gevorderde salaris over de opzegtermijn zal daarom worden afgewezen. Werknemer heeft (onweersproken) gesteld dat zijn salaris ten onrechte al per 1 april 2025 is teruggebracht naar het oude niveau, terwijl het ontslag als statutair bestuurder pas op 2 april 2025 heeft plaatsgevonden. Daarom zal Hot Networkz worden veroordeeld om het over 1 april 2025 betaalde salaris aan te vullen naar het niveau van het salaris zoals dat gold voor de functie van statutair bestuurder. Werknemer stelt dat Hot Networkz (1) de bij de contractwijziging van 19 juli 2022 overeengekomen en structureel uitbetaalde bonus en (2) de hem structureel toegekende telefoonkostenvergoeding, sinds 2 april 2025 ten onrechte niet meer aan hem heeft uitbetaald. Werknemer erkent dat het hier gaat om een aan hem (uit coulance) toegekende bonus die in het geheel niet van zijn arbeidsprestatie afhankelijk is. De bonus valt daarmee niet onder het loonbegrip van artikel 7:629 lid 8 juncto 7:628 lid 3 BW en hoeft niet te worden doorbetaald tijdens arbeidsongeschiktheid. Dit onderdeel van de vordering zal daarom worden afgewezen. Wat betreft de telefoonkostenvergoeding overweegt de kantonrechter dat deze vergoeding in dit geval moet worden beschouwd als een onkostenvergoeding en niet als een onderdeel van het loon. Ook de vordering tot vergoeding van telefoonkosten is daarom niet toewijsbaar. Vaststaat dat in de contractwijziging van 19 juli 2022 is bevestigd dat de overige arbeidsvoorwaarden, zoals een dertiende maand, ongewijzigd blijven. Werknemer heeft ter zitting uitdrukkelijk betwist dat het ontvangen van een dertiende maand afhankelijk is gesteld van een positieve evaluatie. Het had daarom op de weg van Hot

Networkz gelegen om haar verweer nader te onderbouwen. Nu Hot Networkz dat heeft nagelaten, wordt het verweer verworpen en de vordering van werknemer toegewezen. Omdat werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, zal 70% van de dertiende maand over 2025 (pro rata vanaf 2 april 2025) worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:6656

Zaaknummer: 11929744 \ CV EXPL 25-7072

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: B.J.M. Vernooij, A.G. Moeijes en mr. L. Berendsen

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW