

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert loon en stelt dat de arbeidsovereenkomst na afloop van de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is voortgezet en hij vanaf zijn ziekmelding recht heeft op loondoorbetaling.*Feiten*

Werknemer is vanaf november 2022 bij werkgever werkzaam geweest als autospuitser op basis van drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De laatste arbeidsovereenkomst liep tot en met 30 april 2024. Werknemer stelt dat hij ook na 1 mei 2024 voor werkgever is blijven werken en dat daardoor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Werkgever stelt daarentegen dat de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2024 is geëindigd, omdat werknemer deze zelf had opgezegd. Werknemer heeft na 1 mei 2024 loonbetalingen ontvangen. Daarnaast blijkt uit WhatsApp-berichten dat partijen na 1 mei contact hadden over het werk, waaronder over kleurcodes voor verf, vertragingen met het openbaar vervoer, loonbetalingen en wanneer werknemer kwam werken. Ook heeft werknemer gegevens overgelegd waaruit zijn reisd Bewegingen tussen zijn woonplaats en de omgeving van het bedrijf blijken. Werkgever stelde dat de betalingen in mei en juni op een vergissing of een eindafrekening berustten. De kantonrechter acht deze verklaring echter niet overtuigend. De betalingen zijn volgens de kantonrechter loonbetalingen geweest voor werkzaamheden die werknemer in mei en juni heeft verricht. Daarmee is de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2024 voortgezet en is deze, na de drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geworden. Op 19 mei 2024 kreeg werknemer een hartinfarct en werd hij met spoed opgenomen in het ziekenhuis. Hij heeft werkgever hierover geïnformeerd en ook over de medische behandelingen die hij nog moest ondergaan. Volgens werknemer hervatte hij zijn werkzaamheden op 11 juni 2024. Op 3 juli 2024 heeft hij zich opnieuw ziekgemeld. Daarna heeft hij geen loon meer ontvangen. Werkgever had na de ziekmelding geen bedrijfsarts ingeschakeld, omdat hij ervan uitging dat de arbeidsovereenkomst al was geëindigd. Werknemer vordert doorbetaling van zijn loon wegens zijn arbeidsongeschiktheid. Hij stelt dat de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2024 is blijven voortduren en dat hij vanaf zijn ziekmelding recht had op loondoorbetaling. Daarnaast vordert hij rente over het achterstallige loon en een wettelijke verhoging wegens de vertraging in de loonbetaling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2024 is voortgezet. De

loonbetalingen in mei en juni, in combinatie met de WhatsApp-gesprekken waaruit blijkt dat werknemer werkzaamheden verrichtte en werkgever informeerde wanneer hij kwam werken, maken voldoende duidelijk dat werknemer ook na 1 mei werkzaamheden voor werkgever verrichtte. De eerdere e-mails waarin werknemer had aangestuurd op beëindiging van het dienstverband doen daar niet meer aan af. Omdat sprake was van drie opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, is de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2024 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geworden. De kantonrechter stelt vervolgens vast dat werknemer wegens ziekte ongeschikt was om zijn werk te verrichten. Werkgever had ten onrechte geen bedrijfsarts ingeschakeld. Uit de door werknemer overgelegde ziekenhuisinformatie en afspraken met behandelend artsen blijkt dat hij wegens ziekte niet kon werken. Daarom had werknemer vanaf zijn nieuwe ziekmelding op 3 juli 2024 recht op loondoorbetaling. Ook over 1 en 2 juli had hij recht op loon omdat de arbeidsovereenkomst was voortgezet. Op grond van de toepasselijke cao had hij gedurende de eerste zes maanden van zijn ziekte recht op volledige loondoorbetaling. De loondoorbetalingsverplichting eindigde volgens de kantonrechter op 18 november 2024. Na juli 2024 was onvoldoende duidelijk hoe het met de medische gesteldheid van werknemer ging en of hij nog in staat en bereid was om te werken. Ook uit de brief van zijn gemachtigde van 18 november 2024 bleek niet dat werknemer weer wilde hervatten. Het had daarom op de weg van werknemer of zijn gemachtigde gelegen hierover meer duidelijkheid te geven. Werknemer had daarmee recht op loondoorbetaling over de periode van 1 juli 2024 tot 18 november 2024. De wettelijke verhoging wegens de vertraagde betaling wordt gematigd en ook de rente wordt toegewezen. Werkgever wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7856

Zaaknummer: 11708935 UC EXPL 25-4442 LvdH/1470

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: M. den Hertog en J. Cortet

Wetsartikelen: 7:668a BW