

RECHTSPRAAK

Werknemer maakt geen aanspraak op volledige doorbetaling van loon tijdens ziekte, omdat niet is gebleken dat werkgeefster ooit dit besluit heeft genomen of anderszins uitdrukkelijk heeft ingestemd met volledige doorbetaling van loon in geval van ziekte.*Feiten*

Van Vuuren Mode B.V. (hierna: Van Vuuren) is een familiebedrijf dat zich bezighoudt met de verkoop van damesmode in meer dan twintig winkels. Werknemer is sinds 1990 in functie als statutair directeur bij Van Vuuren. Via Nianne Beheer B.V. (hierna: Nianne Beheer), de persoonlijke holdingvennootschap van werknemer, was werknemer tot 26 januari 2018 enig aandeelhouder van Van Vuuren Mode. Op 22 januari 2018 is ten behoeve van Van Vuuren een aandelenovereenkomst gesloten, waarbij de overdracht van 51% van de aandelen in Van Vuuren door Nianne Beheer aan Micha A/S is overeengekomen. In de aanloop naar de aandelenoverdracht is op 25 augustus 2017 een intentieovereenkomst tussen de toen beoogde koper Trimair Retail A/S en Nianne Beheer gesloten die onder meer het volgende vermeldt: 'The remuneration and working conditions for [werknemer] (...) will remain unchanged after the acquisition of the 51% shares.' De aandelenoverdracht heeft in januari 2018 plaatsgevonden. Sindsdien houdt Micha de meerderheid van de aandelen. Op 22 januari 2018 is tussen werknemer en Van Vuuren een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. In de arbeidsovereenkomst staat onder meer het volgende: 'Illness is covered by Dutch Law.' Op 16 oktober 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Met ingang van die datum heeft Van Vuuren aan werknemer niet zijn volledige maandloon uitbetaald, maar een maandloon berekend op basis van 70% van het maximale dagloon. Op 20 november 2019 en op 13 januari 2020 is werknemer bij de bedrijfsarts geweest. In het advies van de bedrijfsarts van 20 november 2019 staat onder meer dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en ziekte. Werknemer heeft Van Vuuren verzocht om hem vanaf de datum van zijn ziekmelding zijn volledige maandloon door te betalen. Van Vuuren heeft dit geweigerd, waarop werknemer onderhavig kort geding aanhangig heeft gemaakt.

*Oordeel**Loondoorbetaling op grond van artikel 7:628 BW*

In feite stelt werknemer dat sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid, waardoor hij niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten. Van Vuuren Mode betwist dat hiervan sprake is. Het ligt op de weg van werknemer om in dit kort geding aannemelijk te maken dat de arbeidsomstandigheden door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van Van Vuuren

Mode behoren te komen, dusdanig waren dat, met het oog op de (dreiging van) psychische en lichamelijke klachten, van hem redelijkerwijs niet kon worden gevergd dat hij zijn werkzaamheden zou verrichten. Uit de overgelegde adviezen van de bedrijfsarts van 20 november 2019 en 13 januari 2020 blijkt dat sprake is van arbeidsongeschiktheid op medische grond en dus niet van situatieve arbeidsongeschiktheid. Dat er daarnaast niet-medische problemen zijn die de werkhervatting belemmeren, maakt niet dat sprake is van een situatieve arbeidsongeschiktheid. Nu er geen ander verslag van de bedrijfsarts dan wel een second opinion of deskundigenoordeel is overgelegd, heeft werknemer zijn stelling dat sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid niet aannemelijk gemaakt. Reeds om die reden bestaat er geen grond voor doorbetaling van het volledige loon op de voet van artikel 7:628 lid 1 BW. Het voorgaande betekent dat werknemer geen recht heeft op loondoorbetaling op grond van artikel 7:628 lid 1 BW.

Loondoorbetaling op grond van artikel 7:629 BW

Subsidiair baseert werknemer zijn vordering op het bepaalde in artikel 7:629 BW. Partijen zijn overeengekomen dat in geval van ziekte het Nederlandse recht van toepassing is, maar volgens werknemer ook dat de arbeidsvoorwaarden van hem ongewijzigd zouden blijven. De voorzieningenrechter overweegt dat de tekst in de intentieovereenkomst in beginsel een aanknopingspunt vormt voor de tussen partijen gemaakte afspraken. Ervan uitgaande dat partijen hebben bedoeld dat de arbeidsvoorwaarden van werknemer ongewijzigd zouden blijven, moet echter vast komen te staan wat deze bestaande arbeidsvoorwaarden waren, waarbij het op de weg van werknemer ligt om in dit kort geding aannemelijk te maken dat volledige loondoorbetaling in geval van ziekte als arbeidsvoorwaarde gold. Daarin is hij voorshands niet geslaagd. In de eerste plaats is van belang dat niet is gebleken dat in het verleden met betrekking tot de arbeidsverhouding tussen Van Vuuren Mode en werknemer afspraken op papier zijn gezet. Een arbeidsovereenkomst of enig ander schriftelijk document is niet in het geding gebracht. Evenmin is gebleken dat de aandeelhoudersvergadering van Van Vuuren Mode ooit het besluit heeft genomen tot volledige doorbetaling van loon in geval van ziekte of anderszins uitdrukkelijk heeft ingestemd met volledige doorbetaling van loon in geval van ziekte. Dit betekent dat werknemer geen aanspraak kan ontlenen tot volledige doorbetaling van loon.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:2665

Zaaknummer: 299803 KG ZA 20/112

Rechters: S. Slijkhuis

Advocaten: J.J.C. Delahaye en J. Oster

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW