

## RECHTSPRAAK

***Voor de hoogte van de loondoorbetaling tijdens ziekte voor de werknemer met een nulurencontract wordt wegens gebrek aan aanknopingspunten uitgegaan van een gemiddeld aantal arbeidsuren dat ligt tussen het door partijen genoemde aantal uren.****Feiten*

Werknemer is op 6 mei 2018 in dienst getreden bij werkgever op basis van een nulurencontract. Werknemer heeft in een brief van 3 december 2018 aan werkgever gemeld dat hij zich ziek heeft gemeld op 9 september 2018 en 30 september 2018, maar dat hij over de maanden september, oktober, november en december 2018 ten onrechte geen salaris heeft ontvangen. In reactie op de brief van werknemer heeft werkgever in een brief van 22 december 2018 laten weten dat werknemer zich niet ziek heeft gemeld, dat werknemer zijn medische aandoening heeft verzwegen bij de sollicitatie en dat op 24 oktober 2018 is afgesproken dat werknemer niet meer zou worden opgeroepen. Werkgever heeft in die brief ook gesteld dat hij naar zijn mening geen salaris meer verschuldigd is. Werknemer vordert dat werkgever wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 2.250,30 bruto aan loon.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat werknemer in dit geval niet verplicht was om een deskundigenverklaring over te leggen. Uit de stukken blijkt dat werknemer op 30 september 2018 niet op werk is verschenen en in telefonisch contact met een medewerker heeft meegedeeld dat hij er “mentaal helemaal doorheen” zat en dat hij voor onderzoek naar de dokter moet. In een sms-bericht van 1 oktober 2018 van werknemer aan een medewerker staat: “ben ziek”. Ook op 4 oktober 2018 is contact opgenomen met werknemer waarin werknemer heeft aangegeven dat het niet goed met hem gaat en hij voorlopig niet komt. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn deze mededelingen van werknemer luid en duidelijk. Die mededelingen houden zonder twijfel een ziekmelding in. Werkgever had dat ook zo kunnen en moeten begrijpen. Doordat werkgever de mededelingen niet als ziekmelding heeft aangemerkt heeft hij zijn wettelijke verplichtingen, zoals het inschakelen van een bedrijfsarts, in verband daarmee geschonden. Daarom kon van werknemer in redelijkheid niet worden gevergd om een deskundigenverklaring te overleggen. Anders dan werkgever stelt, is de uitsluiting van het recht op loondoorbetaling tijdens ziekte in de arbeidsovereenkomst van partijen niet rechtsgeldig. Van het recht op loon tijdens ziekte kan alleen ten nadele van de werknemer worden afgeweken voor de eerste twee dagen van ziekte. Werkgever kan ook niet worden gevolgd in zijn standpunt dat de ziekte door opzet van werknemer is veroorzaakt. Er is

niet gebleken van enige opzet van werknemer die erop is gericht om ziek te worden, en een aanstellingskeuring heeft niet plaatsgevonden. Er is dus geen grond om te oordelen dat werknemer het recht op loon tijdens ziekte heeft verloren. Met betrekking tot de omvang van de arbeidsovereenkomst doet werknemer een beroep op het wettelijke rechtsvermoeden. In dit geval is het, gelet op het gebrek aan aanknopingspunten, redelijk om voor het rechtsvermoeden uit te gaan van de drie gewerkte maanden oktober, november en december 2018 en het aantal uren gelegen tussen de door partijen genoemde aantallen, zodat het gemiddelde wordt genomen. Dit leidt tot een aanspraak op loon van in totaal € 1.701,72.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 29-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2021:6680

**Zaaknummer:** 8132870 \ CV EXPL 19-5738

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** A.F.M. Visscher en G.P. Geelkerken

**Wetsartikelen:** 7:610b BW en 7:629 BW