

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft recht op doorbetaling van loon tijdens ziekte over volledig aantal werkuren. Het is aan werkgever te wijten dat bedrijfsarts en UWV niet hebben kunnen beoordelen of werknemer het volledig aantal werkuren al dan niet kon werken.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 februari 2012 in dienst van Vervoerscentrale West-Holland B.V. (hierna: VWH) als taxichauffeur, volgens zijn arbeidsovereenkomst voor 16 uur per week. Vanaf november 2016 heeft hij feitelijk 32 uur per week gewerkt. Op 12 maart 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. VWH heeft hem voor 16 uur per week ziek gemeld bij de bedrijfsarts en het UWV. Op 18 juni 2018 heeft VWH werknemer volledig hersteld gemeld. Vanaf die datum heeft werknemer gemiddeld ten minste 16 uur per week gewerkt. Op 30 oktober 2019 heeft werknemer aan VWH bericht dat hij per 1 november 2019 weer beschikbaar zou zijn om 30 uur per week te werken. In kort geding is de vraag aan de orde of werknemer in de periode 18 juni 2018 (datum hersteldmelding) tot 30 oktober 2019 recht heeft op doorbetaling van salaris op basis van 32 uur per week, hoewel hij niet meer dan 16 uur per week werkte. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat VWH werknemer op 12 maart 2018 had moeten ziekmelden voor 32 uur per week en het salaris op basis van dat uren aantal vanaf die datum had moeten doorbetalen. De loonvordering over de periode vanaf de hersteldmelding, die gebaseerd is op een uren omvang van 32 uur per week, wordt afgewezen, omdat volgens de kantonrechter niet beoordeeld kan worden of werknemer gedurende deze periode voor een uren omvang van 16 uur per week, dus 'bovenop' de in die periode gewerkte 16 uur per week, ziek is geweest. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Vast staat tussen partijen dat het verrichten van werkzaamheden als taxichauffeur gedurende gemiddeld 32 uur per week, beschouwd moet worden als de bedongen arbeid van werknemer en dat werknemer op en na 12 maart 2018 verhinderd was ten gevolge van ziekte om de bedongen arbeid te verrichten. VWH had werknemer derhalve op 12 maart 2018 bij de bedrijfsarts en het UWV voor 32 uur per week moeten ziekmelden. VWH heeft inmiddels het salaris van werknemer over de periode van 12 maart 2018 tot 18 juni 2018 (na)betaald op basis van een uren omvang van 32 uur per week. In hoger beroep dient beoordeeld te worden of werknemer ook recht heeft op doorbetaling van salaris op basis van in totaal 32 uur per week over de periode van 18 juni 2018 tot 30 oktober 2019, onder aftrek van het reeds uitbetaalde salaris, omdat werknemer naar eigen zeggen gedurende die periode

wegens ziekte verhinderd was om de bedongen arbeid volledig te verrichten. Werknemer heeft na verloop van tijd zijn werkzaamheden aan de hand van een door de bedrijfsarts geadviseerd opbouwschema geleidelijk hervat totdat hij vanaf 18 juni 2018 gemiddeld 16 uur per week werkte. De bedrijfsarts heeft destijds niet beoordeeld of, en zo ja per wanneer, werknemer in staat moest worden geacht zijn werkzaamheden voor 32 uur per week te hervatten. Die vraag heeft VWH – ten onrechte – ook niet aan de bedrijfsarts voorgelegd. Doordat de bedrijfsarts een dergelijk oordeel niet heeft gegeven, kan ook het UWV over deze vraag geen uitsluitsel meer geven, terwijl VWH er niet aan heeft willen meewerken om het mogelijk te maken dat de bedrijfsarts alsnog een oordeel zou geven over de arbeids(on)geschiktheid van werknemer in de betreffende periode. Het hof is verder voorshands van oordeel dat het overleggen van een deskundigenoordeel in de gegeven omstandigheden van werknemer in redelijkheid niet kon worden gevegd gelet op het karakter van de kortgedingprocedure, terwijl dat voor hem bovendien feitelijk onmogelijk was. Wel heeft werknemer in hoger beroep medische informatie over de beperkingen als gevolg van zijn ziekte van zijn behandelend psychologen overgelegd. Naar het voorlopig oordeel van het hof is hiermee voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer in de periode van 18 juni 2018 tot 30 oktober 2019 verhinderd was ten gevolge van ziekte om de bedongen arbeid te verrichten, dat wil zeggen voor 32 althans voor meer dan 16 uur per week. Uit het voorgaande volgt dat werknemer over de periode van 18 juni 2018 tot 30 oktober 2019 op de voet van artikel 7:629 lid 1 BW recht heeft op doorbetaling van zijn salaris gerekend over 32 uur per week.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 24-08-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2021:2040

**Zaaknummer:** 200.281.191/01

**Rechters:** F.J. Verbeek, J.M.T. van der Hoeven-Oud en M.D. Ruizeveld

**Advocaten:** E.M. Bosscher en R. van Viersen

**Wetsartikelen:** 7:629 BW