

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Loonvordering toegewezen nu de in artikel 7:628 BW impliciet verwoorde risicoverdeling uitvalt in het nadeel van werkgever.****Feiten*

Werkneemster heeft een arbeidsovereenkomst, die per 21 mei 2022 met werkgever is aangegaan voor onbepaalde tijd tegen een laatstelijk loon, behorende bij 38 uur per week, van € 2314,03 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag. In overleg tussen werkneemster en werkgever is afgesproken dat werkneemster met ingang van 1 februari 2023 gehonoreerd zou worden naar het aantal uren dat zij in overleg met de leidinggevende zou werken en dat het aantal uren dat zij minder dan 38 uur per week zou werken als onbetaald verlof zou worden gezien. Op 21 juli heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en werkgever, waarvan werkgever een gespreksverslag heeft gemaakt waaruit blijkt dat werkneemster kampt met gezondheidsproblemen waardoor zij steeds minder goed functioneert. Werkneemster geeft in dit gesprek vervolgens aan zich graag gedeeltelijk ziek te willen melden en op één tot twee dagen een aantal uren te willen blijven werken. Conform afspraak heeft werkneemster na dit gesprek nog tien dagen gewerkt volgens aangepast rooster. Per 1 augustus 2023 is uitgegaan van volledige arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Op 17 augustus 2023 is de arbeidsongeschiktheid gemeld bij de arbodienst, waarna de arbo-arts heeft geconcludeerd dat werkneemster niet inzetbaar is.

*Oordeel*

De kantonrechter gaat uit van de spoedeisendheid in dezen. In dit geschil staat de vraag centraal of werkneemster aanspraak kan maken op loon vanaf 1 maart 2023 nu dat slechts ten dele is uitbetaald. De kantonrechter onderscheidt hierbij de periode vóór en vanaf 1 augustus 2023. Wat betreft de periode vanaf 1 augustus 2023 staat vast dat werkneemster aanspraak heeft op betaling van loon bij arbeidsongeschiktheid conform het bepaalde in de cao horeca. Voorafgaande aan 1 augustus 2023 gaat werkgever ervan uit dat werkneemster, anders dan werkneemster stelt, zich niet ziek heeft gemeld, maar dat in overleg met haar tot een vermindering van het bepaald aantal uren is gekomen. Gelet op het bepaalde in artikel 7:628 BW is een werkgever verplicht – kort gezegd – om indien een werknemer geen arbeid verricht toch het loon te betalen, tenzij dat niet verrichten van werk voor rekening van de werknemer behoort te komen. Uit gespreksverslagen in het dossier blijkt dat partijen in de betreffende periode hebben gesproken over de vermoeidheid van werkneemster en haar bezoeken aan een psycholoog. Ook staan in een gespreksverslag in die periode de woorden “voortgang en eventueel herstel van gezondheidsklachten”, “daarnaast ben je nog steeds erg moe”, “de

vermoeidheid verbetert niet volgens jou”, “wij vroegen jou of je voldoende rust neemt hetgeen je ook aangeeft te doen”, alsmede de passage waarin wordt gesteld dat werkneemster zich “nu” graag gedeeltelijk ziek meldt. Gelet op het voorgaande had het op de weg van werkgever gelegen om, als goed werkgever, gezien die indicaties over te gaan tot een ziekmelding, althans advies in te winnen bij de betreffende arbodienst. Derhalve is de kantonrechter vooralsnog van oordeel dat de in artikel 7:628 BW impliciet verwoorde risicoverdeling uitvalt in het nadeel van werkgever. Dat betekent dat wordt toegewezen de ter zitting niet weersproken loonvordering van € 7.093,56 ter zake van brutoloon, vermeerderd met vakantiebijslag ad € 256,24 over de periode tot 1 juni 2023. De kantonrechter wijst tevens toe de vordering tot verstrekken van salarisspecificaties in bruto- en nettozin binnen 14 dagen na betekening van het proces-verbaal van dit vonnis op straffe van een dwangsom.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 22-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:9358

**Zaaknummer:** 10760288

**Rechters:** mr. Nuijten

**Advocaten:** D. Vong en mr. M.P.J. Letschert

**Wetsartikelen:** 7:628 BW