

## RECHTSPRAAK

***Voor het recht op loon krachtens artikel 7:629 BW is een ziekmelding in beginsel niet vereist. Evenmin is vereist dat werknemer bereid is gebleken de bedongen arbeid te verrichten.****Feiten*

Werknemer is op 6 april 2022 bij Aquabouw in dienst getreden, voor bepaalde tijd, tot en met 31 oktober 2022. Op 12 juli 2022 heeft werknemer drie keer met bestuurder X gebeld, naar aanleiding waarvan hij vrij heeft gekregen tot 15 juli 2022. Op 17 juli 2022 heeft X werknemer opgezocht en hebben zij in de tuin van een vriendin van werknemer met elkaar gesproken. De vriendin heeft op 18 juli 2022 een Whatsapp-bericht aan bestuurder Y gestuurd, waarin zij o.a. heeft aangegeven dat werknemer 'helemaal op' is en dit een 'duidelijk begin overspannen' is. Werknemer is tot het einde van de arbeidsovereenkomst op 31 oktober 2022 niet meer op werk verschenen. Bij brief van 9 november 2022 heeft de advocaat van werknemer aanspraak gemaakt op loon incl. emolumenten tot en met 31 oktober 2022. Werknemer heeft op 6 januari 2023 een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV over zijn arbeidsongeschiktheid. Werknemer heeft in eerste aanleg om betaling verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer geen aanspraak kan maken op loondoorbetaling vanaf 18 juli 2022. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

*Oordeel*

Het hof oordeelt dat de deskundigenverklaring die dateert van na de mondelinge behandeling bij de kantonrechter, betrokken kan worden bij het beantwoorden door het hof van de vraag of werknemer op 13 juli 2022 ziek was en daardoor niet in staat was zijn werk te verrichten. Een beoordeling ex tunc ontnemt aan partijen niet de herkansingsmogelijkheid van het hoger beroep. De deskundigenverklaring dateert van 13 februari 2023, ongeveer zeven maanden na de betwiste ziektedatum, maar de deskundige motiveert genoegzaam dat werknemer op 13 juli 2022 niet geschikt was voor het verrichten van zijn eigen werk. Het hof verwerpt het verweer dat werknemer onjuiste informatie aan de verzekeringsarts heeft verstrekt. Aquabouw heeft nog aangevoerd dat werknemer niet meer heeft gereageerd op haar verschillende pogingen om contact met hem te krijgen en dat hij sinds 18 juli 2022 niet bereid is gebleken de bedongen arbeid te verrichten. Ook dit verweer wordt verworpen. Voor het recht op loon krachtens artikel 7:629 BW is een ziekmelding in beginsel niet vereist. Evenmin is vereist dat werknemer bereid is gebleken de bedongen arbeid te verrichten. De werknemer heeft het recht op doorbetaling van loon slechts niet in een of meer van de in lid 3 van artikel 7:629 BW genoemde gevallen maar het is niet gesteld of gebleken dat hiervan sprake is geweest. Aquabouw moet dan ook het loon van werknemer over de periode van 18 juli tot en met 31

oktober 2022 betalen. De verplichting voor Aquabouw tot loondoorbetaling over de periode van 18 juli tot en met 31 oktober 2022 acht het hof naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar. Na het bericht van de vriendin had Aquabouw redelijkerwijs rekening moeten houden met de mogelijkheid van zijn arbeidsongeschiktheid, ook zonder officiële melding. Het had op weg van Aquabouw gelegen werknemer naar aanleiding van dit bericht te laten oproepen voor een consult bij de bedrijfsarts. Ten slotte heeft Aquabouw uit het feit dat werknemer niet meer heeft gereageerd op de verschillende pogingen van Aquabouw om contact met hem te krijgen, redelijkerwijs niet mogen opmaken dat hij per 18 juli 2022 gestopt was met werken voor Aquabouw. Aquabouw wordt veroordeeld tot betaling van het loon van werknemer tot en met 31 oktober 2022.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 20-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2024:275

**Zaaknummer:** 200.328.394/01

**Rechters:** M.D. Ruizeveld, R.J.F. Thiessen en P.Th. Sick

**Advocaten:** L.A. Jansen en M.J. op 't Ende

**Wetsartikelen:** 7:629 BW, 7:629a BW en 7:628 BW