



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Situatief arbeidsongeschikt: recht op volledige loondoorbetaling op grond van artikel 7:628 BW.

De Hoge Raad heeft in het arrest Mak/SGBO (JAR 2008/188) uitgemaakt dat een verstoorde arbeidsverhouding kan leiden tot psychische en lichamelijke klachten, waardoor een werknemer niet meer kan werken terwijl hij in medisch opzicht niet arbeidsongeschikt is. Er is dan sprake van situatieve arbeidsongeschiktheid. Als vaststaat dat de situatieve arbeidsongeschiktheid wordt veroorzaakt door de werkgever, en dat van de werknemer niet verlangd kan worden dat hij weer aan het werk gaat, dan heeft die werknemer toch recht op doorbetaling van zijn loon op grond van artikel 7:628 BW (geen arbeid, wel loon). De werknemer moet dan wel alle medewerking verlenen om ervoor te zorgen dat het arbeidsconflict uit de weg wordt geruimd. Rechtbank Overijssel boog zich onlangs over een zaak waarin een werkneemster volledige doorbetaling van haar loon eiste op grond van artikel 7:628 BW.

Wat was er aan de hand?

Werkneemster is sinds 1 juni 1997 als financieel medewerker in dienst van werkgever. Werkgever dient op 14 mei 2014 bij het UWV een ontslaaanvraag in vanwege bedrijfseconomische redenen. Op 25 juni 2014 krijgt werkgever van het UWV toestemming om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen, hij zegt op per 26 juni (tegen 30 september 2014, rekening houdend met de wettelijke opzegtermijn). In de tussenliggende periode wordt werkneemster ziek. Naar de mening van een deskundige van het UWV is er sprake van een arbeidsconflict. Een poging om door middel van mediation tot een oplossing te komen mislukt. Werkgever stopt per 1 juli de loonbetaling aan werkneemster.

Werkneemster stapt naar de kantonrechter en vordert op grond van artikel 7:628 BW vanaf 1 juli 2014 tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt volledige doorbetaling van haar loon. Zij heeft zich immers vóór 1 juli ziek gemeld (26 mei 2014). Zij voelt zich in haar stellingname gesteund door de deskundige van het UWV. Werkgever ontkent dat er sprake is van een arbeidsconflict; volgens werkgever was werkneemster in staat om te werken.



arbeidsrecht

Wat vindt de kantonrechter?

Het gaat om het antwoord op de vraag of werkgever loon aan werknemer is verschuldigd over de periode 1 juli 2014 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

De kantonrechter geeft aan dat partijen het erover eens zijn dat werknemer op 1 juli 2014 niet ziek was, zodat werkgever niet verplicht was haar loon door te betalen op grond van artikel 7:629 BW. Werknemer heeft haar loonvordering dan ook niet ingesteld op grond van artikel 7:629 BW, maar op grond van artikel 7:628 BW: er was geen sprake van ziekte, maar van situatieve arbeidsongeschiktheid.

Zij kon dus op zich wel werken, maar – zo oordeelde de arbeidsdeskundige van het UWV ook – bij een werkhervatting was de kans op een ziekmakende situatie zo groot dat het redelijkerwijs van werknemer niet gevraagd kon worden haar werkzaamheden bij werkgever te hervatten. Mediation is pas later ingezet. Het eerste gesprek liep op niets uit (werkgever was er niet), het tweede was pas kort voor de zitting en leidde ook niet tot een oplossing. Er is gesteld noch gebleken dat werknemer in het traject na het deskundigenoordeel van het UWV niet haar medewerking heeft verleend aan inspanningen gericht op het wegnemen van de oorzaken van de situatieve arbeidsongeschiktheid. Zij heeft daarom, het Mak/SGBO-arrest in aanmerking genomen, haar recht op loon op grond van artikel 7:628 BW behouden.

Werkgever voert aan geen geld te hebben om het loon door te betalen. De kantonrechter heeft begrip voor de financiële problemen van werkgever, maar die problemen staan toewijzing van de vordering van werknemer niet in de weg. Werkgever moet het volledige loon (en niet 70% daarvan) doorbetalen, omdat van ziekte is geen sprake is geweest.

Vindplaats: ECLI:NL:RBOVE:2014:5271