

RECHTSPRAAK

werknemer/O'Neil Europe Holding BV

Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die weigert passende arbeid te verrichten, verliest slechts aanspraak op loon over het arbeidsgeschikte deel. Gehele uitsluiting van loonbetaling is onrechtvaardig

Werknemer is in 1993 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) O'Neil Europe Holding (ONH), laatstelijk in de functie van Chief Legal Officer tegen een beloning van € 17.000,=. Op 10 november 2008 is werknemer uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid. ONH heeft de eerste 52 weken arbeidsongeschiktheid 100% van het loon doorbetaald. Vervolgens is ONH overgegaan tot betaling van 70% van het loon. Werknemer is van mening dat hij recht heeft op 100% doorbetaling tijdens ziekte. Werknemer baseert zich op de CAO voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (CAO MITT). Omdat vanwege dit geschil werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen, heeft ONH vervolgens het loon geheel gestaakt. Thans vordert werknemer loon.

De kantonrechter oordeelt als volgt. ONH is niet betrokken bij de CAO MITT en valt ook niet onder het toepassingsbereik. Voorts is niet gebleken dat sprake is van een incorporatiebeding. De stelling van werknemer dat het incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst van de rechtsvoorganger van ONH met zich brengt dat hij recht behoudt op 100% van zijn loon, faalt om twee redenen. Allereerst is werknemer er niet in geslaagd aan te tonen dat een dergelijk incorporatiebeding in zijn oorspronkelijke overeenkomst stond opgenomen. Daarnaast is werknemer niet geslaagd in het bewijs dat sprake zou zijn geweest van een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat de juridische afdeling een zelfstandige economische activiteit is welke krachtens overeenkomst is overgedragen met behoud van identiteit. Ten slotte is geen sprake geweest van een gerechtvaardigd vertrouwen dat de CAO MITT op de arbeidsovereenkomst zou worden toegepast. Het enkele feit dat ONH een aantal regelingen uit deze cao toepast op de arbeidsrelatie is daartoe onvoldoende. Ook het feit dat in de oorspronkelijke overeenkomst een loonsuppletie stond opgenomen, is ontoereikend. Deze loonsuppletie had betrekking op oude regelgeving, waardoor een werkgever maar 52 weken het loon moest doorbetalen. Dat partijen geen aanvullende afspraken hebben gemaakt toen de loondoorbetalingsplicht met 52 weken werd verlengd, kan niet voor risico van werkgever komen.

Met betrekking tot de loonweigering wegens niet-nakoming van re-integratieverplichtingen, oordeelt de kantonrechter een volledige staking van het loon niet gerechtvaardigd. Onder

verwijzing naar de uitspraak van het Gerechtshof Amsterdam van 7 april 2005 (LJN AT5977) overweegt de kantonrechter dat artikel 7:629 lid 3 aanhef en sub c BW niet meebrengt dat, ingeval een werknemer zonder deugdelijke grond niet volledig de redelijkerwijs door hem te verrichten aangepaste arbeid verricht, hij geheel geen recht meer heeft op loon. De werknemer blijft in dat geval recht houden op doorbetaling van het loon voor het deel dat hij nog arbeidsongeschikt was en heeft uitsluitend geen recht op loon over de uren per dag of per week dat hij, conform het advies van de bedrijfsarts, aangepaste werkzaamheden had moeten verrichten.

Volgt gedeeltelijke toewijzing loonvordering.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-12-2009

ECLI: ECLI:NL:RBBRE:2009:BL6655

Zaaknummer: 573671 VV EXPL 09-147

Rechters: J.L. Sierkstra

Advocaten: A.W. Brantjes en S.A. Kampijon

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:662 BW