

RECHTSPRAAK

werknemer/Royal Air Maroc S.A.

Doorbetaling van 100% van het loon tijdens het eerste ziektejaar impliceert niet dat werknemer gerechtvaardigd erop heeft mogen vertrouwen dat het loon tijdens het tweede ziektejaar eveneens voor 100% zou worden doorbetaald.

Feiten

Werknemer is vanaf 18 februari 2002 in dienst van Royal Air Maroc S.A. (hierna: Royal Air Maroc) als ‘agent commercial’ tegen een salaris van € 2.004,30 bruto per maand exclusief vakantiegeld en emolumenten. In februari 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld in verband met spanningsklachten. Kort daarna is hij weer aan de slag gegaan, waarna hij per 1 juli 2016 wederom is uitgevallen wegens dezelfde klachten. Royal Air Maroc heeft in de periode van 1 juli 2016 tot 1 juli 2017 (hierna: het eerste ziektejaar) het salaris voor 100% doorbetaald. Vanaf 1 juli 2017 (hierna: het tweede ziektejaar) betaalt zij 70% van het salaris. Werknemer kan zich hiermee niet verenigen omdat hij met 70% van het salaris onder het wettelijke minimumloon komt. In dit verband stelt werknemer zich op het standpunt dat Royal Air Maroc gehouden is om ook tijdens het tweede ziektejaar het salaris voor 100% uit te betalen, omdat zulks stilzwijgend tussen partijen is overeengekomen. Voorts stelt werknemer dat hij er gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat het salaris ook tijdens het tweede ziektejaar voor 100% zou worden doorbetaald.

Oordeel

Stilzwijgende overeenstemming en gerechtvaardigd vertrouwen

Ter zake van de stilzwijgende overeenstemming tussen partijen en het gerechtvaardigd vertrouwen van werknemer, oordeelt de kantonrechter als volgt. Voorop wordt gesteld dat Royal Air Maroc gedurende het eerste ziektejaar 100% van het loon heeft uitbetaald, omdat zij niet op de hoogte was van het feit dat zij in geval van ziekte niet gehouden is om 100% van het loon door te betalen. Uit de arbeidsovereenkomst kan niet worden afgeleid dat partijen een regeling zijn overeengekomen met betrekking tot (de hoogte van) de loondoorbetalingsverplichting. Uit het bedrijfsreglement van Royal Air Maroc of een cao waaraan zij gebonden is, volgt zulks evenmin. De betaling van 100% van het loon is derhalve gedaan zonder dat hiervoor enige grondslag bestaat. In dit verband dient zich dan ook de vraag aan of werknemer, gelet op deze gang van zaken, erop heeft mogen vertrouwen dat hij ook gedurende het tweede ziektejaar 100% van het loon doorbetaald zou krijgen. Ter

beantwoording van deze vraag wordt in de eerste plaats gewezen op de wettelijke regeling. In het geval van werknemer zou een regeling op grond van artikel 7:629 BW evenzeer hebben geresulteerd in een vermindering van de aanspraak op salaris van het wettelijke minimumloon naar 70% – ook indien hij niet 100% van zijn loon kreeg doorbetaald in het eerste ziektejaar. Daarnaast is het niet ongebruikelijk dat in arbeidsvoorwaardenregelingen en cao's een bovenwettelijke suppletie eindigt na het verstrijken van het eerste ziektejaar. Werknemer beroept zich voorts op een arrest van het Hof 's-Hertogenbosch, waarin (kort samengevat) is geoordeeld dat een werknemer er gerechtvaardigd op had mogen vertrouwen dat zijn loon in een nieuwe ziekteperiode van 4 maanden voor 100% werd doorbetaald, aangezien zijn loon in een eerdere ziekteperiode eveneens voor 100% werd doorbetaald (ECLI:NL:GHSHE:2015:2626; zie ook AR 2015-0659). Naar het oordeel van de kantonrechter voert het echter te ver om daaruit af te leiden dat ook gerechtvaardigd mag worden vertrouwd op een doorbetaling van 100% van het loon na de periode van 52 weken. Bovendien is in het onderhavige geval ook niet eerder sprake geweest van een ziekteperiode van langer dan een jaar waarin het loon voor 100% is doorbetaald. Het voorgaande rechtvaardigt dan ook de conclusie dat werknemer tijdens het tweede ziektejaar geen aanspraak kan maken op doorbetaling van 100% van het salaris.

Risicosfeer werkgever en goed werkgeverschap

Werknemer heeft voorts gesteld dat het feit dat hij niet kan werken voor rekening en risico van Royal Air Maroc komt, omdat Royal Air Maroc niet aan haar re-integratieverplichtingen voldoet en volgens de arbo-arts sprake is van een ziekmakende situatie. De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer thans volledig arbeidsongeschikt is. Desondanks baseert werknemer zich op artikel 7:628 BW, welk artikel de arbeidsgeschiktheid van de werknemer veronderstelt. In het bestek van het kort geding is echter niet vast te stellen dat Royal Air Maroc zich niet aan haar re-integratieverplichtingen houdt, laat staan dat werknemer inmiddels (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt zou zijn als Royal Air Maroc voldoende dan wel meer had gedaan aan de re-integratie. Daartoe is nader onderzoek vereist waartoe het kort geding zich niet leent.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:7040

Zaaknummer: 6223988 KK EXPL 17-842

Rechters: M.E.B. Terwee

Advocaten: D.S. de Ploeg en W.O. Russell

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW