

RECHTSPRAAK

## Ropana B.V./werknemer

***Doorbetaling loon gedurende tweede en derde ziektejaar. Door tijdens het twee ziektejaar 100% van het loon door te betalen, is het gerechtvaardigd vertrouwen gewekt dat werknemer aanspraak kon maken op volledige doorbetaling van het salaris tijdens ziekte. Dat is anders voor het derde ziektejaar.***

### *Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 juni 2011 bij Ropana B.V. (hierna: 'Ropana') in dienst getreden als veiligheidsdeskundige. Op 12 maart 2014 heeft werknemer zich bij Ropana ziek gemeld. Ropana heeft geweigerd het loon tijdens ziekte aan werknemer te betalen. Werknemer heeft Ropana in kort geding gedagvaard en bij vonnis van 5 december 2014 is geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen na maart 2014 voortduurt. Het UWV heeft op 18 december 2015 geoordeeld dat Ropana onvoldoende meewerkt aan de re-integratie van werknemer. Bij beslissing van 11 februari 2016 heeft het UWV aan Ropana een loonsanctie opgelegd op grond waarvan de loondoorbetalingsverplichting van Ropana tijdens de ziekte van werknemer is verlengd tot 8 maart 2017. Ropana heeft werknemer opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden met ingang van 7 maart 2016. Werknemer heeft Ropana laten weten niet in staat te zijn om een aanvang te maken met re-integratie en dat hij bij het UWV een deskundigenoordeel heeft aangevraagd. Ropana heeft daarop werknemer bij brief van 9 maart 2016 bericht dat het loon wordt stopgezet. Op 20 september 2016 heeft het UWV geoordeeld dat het aangeboden werk niet passend is. Gezien dat deskundigenoordeel heeft de gemachtigde van werknemer Ropana bij brief van 6 oktober 2016 gesommeerd om met terugwerkende kracht vanaf 9 maart 2016 het salaris van werknemer te betalen.

### *Oordeel*

Het tussen partijen gerezen geschil spitst zich toe op de vraag of werknemer tijdens het tweede en derde ziektejaar recht heeft op 100% doorbetaling van het laatstgenoten salaris dan wel 70%. Het tussen partijen gerezen geschil dient beoordeeld te worden aan de hand van de wettelijke regeling in artikel 7:629 BW. In dit geval staat vast dat Ropana gedurende de periode van 13 maart 2014 tot 9 maart 2016 100% salaris heeft doorbetaald tijdens de ziekte van werknemer. Door op die wijze te acteren gedurende een periode van twee jaar heeft Ropana bij werknemer het gerechtvaardigd vertrouwen gewekt dat hij aanspraak kon maken op volledige doorbetaling van het salaris tijdens ziekte. Weliswaar heeft Ropana bij brief van 8

december 2015 te kennen gegeven zich niet langer verplicht te voelen om meer dan 70% salaris tijdens ziekte door te betalen, doch nu Ropana ook na die brief gewoon is doorgegaan met de volledige betaling van het salaris tijdens ziekte, zonder op dat punt enig voorbehoud te maken, hoefde werknemer in redelijkheid geen rekening te houden met een terugvordering en mocht hij erop vertrouwen dat Ropana in voor hem gunstige zin was afgeweken van de wettelijke regeling in artikel 7:629 BW. Voor toewijzing van de gevorderde verklaring voor recht dat Ropana over het tweede ziektejaar slechts 70% van het laatstgenoten salaris verschuldigd is, bestaat geen aanleiding. Anders ligt het echter met de vordering ten aanzien van de loondoorbetaling tijdens het derde jaar van ziekte. In de rechtspraak is algemeen aanvaard dat in de gevallen dat de werkgever op basis van een individuele regeling in de arbeidsovereenkomst dan wel een collectieve regeling in de cao gehouden is om gedurende de eerste twee jaar van de ziekte meer dan 70% salaris tijdens ziekte door te betalen, dat niet onmiddellijk betekent dat de werkgever dan ook tijdens het derde jaar van de ziekte meer dan 70% zou moeten betalen. In dit geval is er des te minder aanleiding om aan te nemen dat Ropana ook gedurende het derde jaar van de ziekte gehouden zou zijn om meer dan 70% loon door te betalen, nu ook voor de eerste twee jaar een dergelijke verplichting niet bestond en zij vrijwillig 100% heeft doorbetaald. Zeker nu Ropana vrijwillig 100% heeft doorbetaald tijdens de eerste twee jaar van de ziekte is er geen redelijke grond om werknemer gedurende de sanctieperiode in een voordeliger situatie te plaatsen dan wanneer hij na ommekomst van de eerste twee ziektejaren een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering zou hebben genoten. Die uitkering bedraagt immers ook niet meer dan 70% van het laatstgenoten loon. Onder omstandigheden kan het wel in strijd met goed werkgeverschap zijn om tijdens de sanctieperiode slechts 70% van het loon door te betalen, bijvoorbeeld indien de werknemer als gevolg van de loonsanctie financieel nadeel ondervindt. Dat daarvan aan de zijde van werknemer sprake is, is echter gesteld noch gebleken. Ropana is gedurende het derde ziektejaar slechts 70% van het loon aan werknemer verschuldigd. Een en ander betekent dat de door Ropana gevorderde verklaring voor recht dat zij in het derde ziektejaar slechts 70% van het laatstgenoten salaris verschuldigd is, toewijsbaar is.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 02-02-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2018:656

**Zaaknummer:** 6159204 CV EXPL 17-24754

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** P. Stibbe en F.C. Verploegen

**Wetsartikelen:** 6:119 BW, 7:625 BW en 7:629 BW