

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Kort geding. Werkgever niet gehouden tot betaling van 100 procent loon tijdens tweede ziektejaar, terwijl in arbeidsvoorwaardenregeling 70 procent is bepaald. Geen sprake van gerechtvaardigd vertrouwen daartoe. Aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid leidt niet tot ander oordeel.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2013 in dienst getreden bij werkgeefster. Zij heeft zich op 6 april 2017 ziek gemeld. In de op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregeling is bepaald dat een werknemer gedurende het eerste ziektejaar 100 procent en tijdens het tweede ziektejaar 70 procent van het maandinkomen wordt doorbetaald. Werkgeefster heeft na het verstrijken van het eerste ziektejaar op 6 april 2018 nog enkele maanden (tot en met juni 2018) 100 procent van het loon aan werkneemster doorbetaald. Vanaf augustus 2018 is 70 procent van het loon aan werkneemster betaald. Werkneemster stelt dat werkgeefster vanwege het opgewekt vertrouwen ook gedurende het tweede ziektejaar 100 procent van het loon verschuldigd is. Werkneemster heeft in eerste aanleg in kort geding gevorderd werkgeefster te veroordelen tot onder meer het periodieke/maandelijks loon, alsmede het achterstallig loon over de maanden juli 2018 en augustus 2018. De vorderingen van werkneemster zijn afgewezen. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Oordeel

Dat de vordering van werkneemster een spoedeisend karakter heeft, staat voldoende vast. Werkgeefster heeft niet betwist dat zij over de maand juli 2018 vanwege opgewekt vertrouwen nog 100 procent van het loon verschuldigd is en dat zij het salaris deels te laat heeft betaald. Werkgeefster heeft niet voldaan aan de op haar rustende verplichting om het loon over de maand juli 2018 aan het einde van die maand te voldoen. De vordering van werkneemster tot betaling van wettelijke verhoging en wettelijke rente zal dan ook worden toegewezen. Het hof gaat voorbij aan het beroep van werkgeefster op het restitutierisico. Werkneemster heeft aangevoerd dat zij erop mocht vertrouwen dat zij ook gedurende het tweede ziektejaar recht heeft op 100 procent loon. Het hof volgt werkneemster hierin niet. De vraag wanneer een door de werkgever jegens de werknemer gedurende een bepaalde tijd gevolgde gedragslijn voortvloeit dat sprake is van een tussen partijen geldende (de arbeidsovereenkomst

aanvullende) arbeidsvoorwaarde, laat zich niet in algemene zin beantwoorden. Het komt aan op de zin die partijen aan elkaars gedragingen hebben toegekend en in de gegeven omstandigheden daaraan redelijkerwijs mochten toekennen. Daarbij komt betekenis toe aan de gezichtspunten die de Hoge Raad heeft geformuleerd. In het onderhavige geval heeft werkgeefster in het tweede ziektejaar van werkneemster drie maanden lang 100 procent loon betaald terwijl in het toepasselijke arbeidsvoorwaardenreglement is bepaald dat 70 procent zou worden betaald. Werkgeefster heeft aangevoerd dat sprake was van een vergissing die mede veroorzaakt is door het feit dat de HR-medewerker (hierna: 'X') van werkgeefster zelf ook ziek thuis was. De directeur heeft ter zitting toegelicht dat hij, nadat hij van de voormalige directeur geen duidelijkheid kreeg over de situatie van werkneemster, in juli 2018 contact met haar heeft opgenomen en dat hem toen pas bleek van de ziekmelding en het feit dat het loon van werkneemster nog niet was teruggebracht tot 70 procent. Werkneemster heeft zulks erkend. Werkneemster heeft ook erkend dat de directeur zich direct op het standpunt heeft gesteld dat in dat geval sprake zou zijn van 70 procent loon. Het beroep van werkneemster op een loonstrook van augustus 2018 waarop nog is uitgegaan van 100 procent loon, baat haar niet. Deze loonstrook werd verstrekt na de aankondiging van de gemachtigde van werkgeefster op 20 augustus 2018 dat 70 procent loon zou worden betaald. De loonstrook is binnen één dag vervangen door een juiste loonstrook. Het hof ziet geen aanleiding om voorshands te oordelen dat werkneemster op grond van de aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid aanspraak heeft op 100 procent loon. Een procedure in kort geding leent zich in beginsel niet voor bewijslevering en het hof ziet ook in dit geval geen aanleiding om daar anders over te oordelen. Daarbij komt dat de aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid in beginsel beperkt is tot gevallen waarin de overeenkomst tussen partijen een leemte bevat. Die leemte is er in dit geval niet, omdat de arbeidsvoorwaardenregeling voorziet in een loonbetalingsregeling bij ziekte.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-02-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:591

Zaaknummer: 200.247.947_01

Rechters: M.E. Smorenburg, J.M.W. Werker en I.B.N. Keizer

Advocaten: M.J.J. Pieters en E. Harlaar

Wetsartikelen: 6:248 BW, 7:625 BW en 7:629 BW