

RECHTSPRAAK

Werkgeefster wordt veroordeeld tot doorbetaling van loon bij ziekte op basis van 20 uur per week.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 18 maart 2019 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van directiesecretaresse, tegen een bruto-uurloon van € 17,75, te vermeerderen met 8% vakantiegeld. Partijen hebben met elkaar gesproken op 29 maart 2021, waarbij de emoties over en weer hoog opliepen. Werkneemster is vervolgens naar huis gegaan en heeft zich ziek gemeld. Werkneemster vordert thans doorbetaling van loon vanaf 1 april 2021, op basis van 36 uur per week. Werkgeefster voert verweer. Dat zij is gehouden tot loondoorbetaling bij ziekte wordt niet betwist, de omvang van het dienstverband wél. Werkneemster heeft rond augustus 2020 een salarisspecificatie gemaakt voor 36 uur per week, toen zij een huis zocht, maar dat is vlak daarna weer teruggebracht naar 20 uur per week. Het laatste jaar heeft zij 20 uur per week gewerkt en daarvoor een maandloon van € 1.300 netto ontvangen, aldus werkgeefster.

Oordeel

Dat werkneemster nog in dienst is bij werkgeefster en dat werkgeefster gehouden is tot doorbetaling van loon bij ziekte staat naar het oordeel van de kantonrechter voldoende vast. De loonvordering is dus in beginsel toewijsbaar. Partijen zijn het niet eens over de omvang van het dienstverband. De kantonrechter ziet in het kader van dit kort geding aanleiding aan te sluiten bij het bedrag dat het laatste jaar per maand aan werkneemster is uitbetaald. Werkgeefster wordt dan ook veroordeeld aan werkneemster het achterstallig loon vanaf 1 april 2021 te voldoen, ter hoogte van (het bruto-equivalent van) € 1.300 netto, alsmede de wettelijke verhoging (gematigd tot 25%) en rente.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 15-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:2674

Zaaknummer: 9195831 \ CV EXPL 21-1073

Rechters: U. van Houten

Advocaten: G.H. Hoekman

Wetsartikelen: 7:629 BW