

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer heeft een tijdelijk dienstverband. Hem wordt begin februari een aanbod gedaan per brief. De werknemer aanvaardt dit aanbod per brief welke de werkgever 17 februari 2005 ontvangt. Werkgever heeft echter reeds op 15 februari 2005 zijn aanbod herroepen en een aangepast voorstel gedaan in verband met gebleken arbeidsongeschiktheid van de werknemer. De eerste vraag die centraal staat is of werkgever het aanbod mocht herroepen.

Bij de beantwoording van die eerste vraag staat voorop dat een herroepelijk aanbod kan worden herroepen zolang het niet is aanvaard. Daarbij heeft te gelden dat het - onder omstandigheden - naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar kan zijn dat de werkgever, die een dergelijk aanbod heeft gedaan, zich erop beroept dat zijn aanbod niet tijdig (voordat het werd herroepen) is aanvaard; alsdan kan door het alsnog aanvaarden van dat aanbod een overeenkomst tot stand komen. De rechter dient, gegeven de formulering “naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar” bij toepassing van die maatstaf de nodige terughoudendheid betrachten (zie HR 19 maart 2004, NJ 2006,54).

De hiervoor gestelde vraag kan derhalve worden herleid naar de vraag of de intrekking van het eerder gedane aanbod op grond van de psychische ineenstorting van geïntimeerde, waarvan Toronto op 15 februari 2005 op de hoogte werd gesteld, een omstandigheid oplevert die het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar maakte dat Toronto haar aanbod herriep. Naar het oordeel van het hof moet die vraag onder de gegeven omstandigheden bevestigend worden beantwoord. Tegen de achtergrond van het opzegverbod bij ziekte (artikel 7: 670 lid 1 BW), moet immers het herroepen van het aanbod in kwestie worden beoordeeld als *detournement de pouvoir*, enkel bedoeld om onder de wettelijke verplichtingen als neergelegd in artikel 7: 629 BW uit te komen en dus als in strijd met goed werkgeverschap (artikel 7: 611 BW). Daarbij moet worden bedacht dat op het moment van herroeping weliswaar vaststond dat werknemer ziek was, maar allerm minst (daaromtrent is immers niets gesteld of gebleken) dat werknemer gedurende de hele periode waarop het aanbod tot verlenging betrekking had, ziek zou blijven.

De tweede vraag die centraal staat is in hoeverre werknemer recht heeft op 100% loondoorbetaling tijdens ziekte. Volgens de rechter is niet afgeweken van de wettelijke verplichting bij contract of cao. Het enkele feit dat de werkgever vaker 100% van het loon doorbetaalde is niet doorslaggevend. Werknemer heeft derhalve slechts recht op 70% van zijn laatstverdiende loon. De gevorderde terugbetaling van 30% te veel betaald loon is voor toewijzing vatbaar.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-12-2007

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2007:BC1634

Zaaknummer: 0600574

Wetsartikelen: 7:61o BW, 7:67o BW en 7:62g BW