

RECHTSPRAAK

werknemer/Gate Gourmet Amsterdam B.V.

Uitleg artikel 25 WIA/7:629 BW en Haviltex. Is werkgever na opgelegde loonsanctie na tweede ziektejaar 80 procent van laatstverdiende loon verschuldigd zoals ook in het tweede ziektejaar is betaald, of slechts 70 procent van het wettelijk maximumdagloon?

Feiten

Werknemer is op 1 april 2012 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Gate Gourmet in de functie van “Manager Operations Amsterdam”. In de huisregels van Gate Gourmet staat dat na een jaar 80 procent van het loon wordt doorbetaald. Werknemer is volledig arbeidsongeschikt geworden. Het UWV heeft aan Gate Gourmet een loonsanctie opgelegd. Met ingang van de loonsanctie heeft Gate Gourmet het loon verlaagd naar 70 procent van het maximumdagloon. Werknemer vordert in kort geding dat Gate Gourmet wordt veroordeeld tot betaling van 80 procent van het laatstverdiende loon gedurende de loonsanctie.

Oordeel

De loonsanctie van het UWV is gebaseerd op artikel 25 lid 9 van de WIA. In artikel 25 lid 9 WIA wordt verwezen naar artikel 7:629 BW, waarin de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever tijdens ziekte van de werknemer is opgenomen, welke loondoorbetalingsverplichting, gelet op de verwijzing naar artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, maximaal 70 procent van het maximumdagloon bedraagt. Uit de verwijzing naar artikel 7:629 BW volgt echter niet dat een werkgever verplicht is tijdens het verlengde tijdvak ofwel tijdens het derde ziektejaar dezelfde aanvulling op de wettelijke doorbetalingsverplichting te blijven betalen als in de eerste 104 weken. Daarvoor is evenmin in de wetsgeschiedenis bij die bepalingen een aanknopingspunt te vinden. Het moet er dan ook voor gehouden worden dat de artikelen 7:629 BW en 25 WIA de werkgever niet tot meer verplichten dan doorbetaling van 70 procent van het maximumdagloon, tenzij partijen uitdrukkelijk anders zijn overeengekomen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat uit artikel 2.4 van de huisregels volgt dat er uitdrukkelijke afspraken voor het derde ziektejaar zijn overeengekomen. Het geschil dat partijen verdeeld houdt, is de vraag hoe (de tekst van) artikel 2.4 van de huisregels moet worden uitgelegd. In beginsel is het aannemelijk dat partijen bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst ten aanzien van het afbouwschema van artikel 2.4 van de huisregels zijn uitgegaan van de maximale wettelijke loondoorbetalingsverplichting

van – thans – 104 weken. Werknemer heeft geen feiten of omstandigheden gesteld waaruit kan worden afgeleid dat hij erop heeft mogen vertrouwen dat hij ook na het verstrijken van deze termijn van twee jaar nog aanspraak zou kunnen maken op 80 procent van zijn salaris. Het enkele feit dat de formulering van het afbouwschema luidt “na een jaar 80 procent” doet daaraan niet af. Werknemer heeft ook niet gesteld, en het is ook niet gebleken, dat er expliciet over het derde ziektejaar is gesproken bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Dit laatste is door Gate Gourmet zelfs betwist. Gelet daarop kan de bepaling van artikel 2.4 van de huisregels niet anders worden gelezen dan dat werknemer alleen in het tweede ziektejaar recht had op 80 procent van zijn loon. Voor de periode daarna hebben partijen niets geregeld, zodat hij vanaf het derde ziektejaar slechts nog recht heeft op 70 procent van het maximumdagloon. Het voorgaande leidt ertoe dat de vorderingen van werknemer zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:9217

Zaaknummer: 6322490 \ VV EXPL 17-155

Rechters: J.A.M. Jansen

Advocaten: A.J. Butter en R.J.C. Bindels

Wetsartikelen: 25 lid 9 WIA en 7:629 BW