

RECHTSPRAAK

Werkneemster/Stichting ondersteuning Tweede Kamerfractie Partij voor de Vrijheid (PVV)

De enkele omstandigheid dat werkneemster gedurende haar ziekteperiode in 2014 100 procent van haar loon heeft ontvangen, kan niet leiden tot de conclusie dat werkneemster er bij haar hernieuwde uitval gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat zij wederom, in strijd met haar arbeidsovereenkomst, 100 procent loon zou ontvangen. Wel recht op redelijke vergoeding voor overuren.

Feiten

Werkneemster is op 31 oktober 2011 in dienst getreden bij de PVV. In haar arbeidsovereenkomst is bepaald dat in het salaris overwerk is meegenomen en dat bij structureel overwerk een vergoeding wordt aangeboden op basis van het uurloon. Verder is bepaald dat werkneemster bij ziekte recht houdt op 70 procent van het salaris en onkostenvergoedingen komen te vervallen nadat zij één maand haar functies c.q. werkzaamheden niet meer vervult. Na indiensttreding is op verzoek van werkneemster een piketregeling ingevoerd. Werkneemster heeft zich op 31 januari 2014 ziek gemeld en is per 1 oktober 2014 volledig hersteld. Het loon werd in deze periode volledig doorbetaald. In een brief van 29 september 2014 schrijft de PVV aan werkneemster (en aan de andere werknemers) dat de bepalingen met betrekking tot het doorbetalen van salaris en onkostenvergoedingen tot dat moment niet werden gehandhaafd, met als gevolg dat het loon en in veel gevallen ook de onkostenvergoeding voor 100 procent werden doorbetaald. Vanaf 1 november 2014 zullen de bepalingen in de arbeidsovereenkomst wel worden gehandhaafd. Vanaf oktober 2014 heeft werkneemster op verzoek van haar toenmalige collega zijn weekendpiketdiensten overgenomen. Ondanks een verzoek van werkneemster heeft de collega geweigerd zijn deel van de piketdiensten weer op te pakken. Werkneemster heeft de PVV een financieel voorstel gedaan tot vergoeding van de (extra) piketdiensten, de PVV heeft hier afwijzend op gereageerd. Op 18 juni 2016 is werkneemster ziek uitgevallen. De eerste maand is het loon volledig doorbetaald, daarna is 70 procent van het loon betaald. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding ontbonden, onder toekenning van een transitievergoeding. Het verzoek om een billijke vergoeding is afgewezen. Werkneemster heeft daarnaast twee loonvorderingsprocedures

tegen de PVV gevoerd, die beide zijn afgewezen. Werkneemster komt tegen alle drie de vonnissen in hoger beroep.

Oordeel

Hoogte loon bij ziekte

Werkneemster heeft in eerste aanleg 100 procent van haar loon tijdens ziekte gevorderd, hetgeen door de kantonrechter is afgewezen. In hoger beroep vordert werkneemster € 1.500 bruto per maand, zijnde het verschil tussen 70 procent en 100 procent van het loon en de vergoeding van het gemiddeld aantal overuren dat zij heeft verricht. Het hof is van oordeel dat de enkele omstandigheid dat werkneemster gedurende haar ziekteperiode in 2014 100 procent van haar loon heeft ontvangen, niet kan leiden tot de conclusie dat werkneemster er bij haar hernieuwde uitval in 2016 gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat zij wederom 100 procent loon zou ontvangen gelet op de duidelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst, de brief van de PVV van 29 september 2014 en het ontbreken van enige toezeggingen/uitlatingen van de zijde van de PVV op grond waarvan een dergelijk vertrouwen kan zijn gewekt. Werkneemster heeft geen feiten of omstandigheden gesteld waaruit blijkt dat anderszins sprake is van een verworven recht, een gewoonte of bestendig gebruik waaraan zij recht op 100 procent doorbetaling van loon bij ziekte zou kunnen ontleen.

De overuren

Werkneemster heeft in eerste aanleg veroordeling van de PVV gevorderd tot betaling van € 188.063 bruto aan achterstallig salaris in verband met niet uitbetaalde overuren, vermeerderd met emolumenten, hetgeen door de kantonrechter is afgewezen. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werkneemster bij structureel overwerken voor vergoeding in aanmerking komt. De bewijslast van de gestelde – structurele – overuren rust op werkneemster. Het hof is van oordeel dat uit deze stukken inderdaad blijkt dat werkneemster tijdens vrijwel iedere piketdienst werkzaamheden heeft verricht voor de PVV. Voorts is het hof van oordeel dat het verweer van de PVV dat het buiten kantooruren signaleren van nieuwsberichten niet tot de werkzaamheden van werkneemster tijdens de piketdiensten behoorde en dat daartoe geen opdracht is gegeven, evenmin kan slagen. Werkneemster heeft terecht gesteld dat mediabewustheid vereist is en dat zij de media ook in de gaten houdt, omdat zij belangrijk en relevant nieuws anders niet kan signaleren. [X] was er bovendien van op de hoogte dat werkneemster buiten haar gebruikelijke werktijden veel tijd stak in het volgen van het nieuws. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat er wel degelijk sprake is geweest van opgedragen overwerk dan wel overwerk waarmee de werkgever heeft ingestemd. Gelet op de aard en omvang en het blijvende en duurzame karakter daarvan (elk weekend en vervolgens ook elke weekavond in combinatie met elk weekend, dag in dag uit) was naar het oordeel van het hof sprake van structureel overwerk. Werkneemster heeft hiervoor recht op vergoeding van in totaal een bedrag van € 18.250 bruto.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-05-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:1121

Zaaknummer: 200.226.987/01 en 200.220.968/01

Rechters: C.J. Frikkee, P. van der Kolk-Nunes en A.J. Swelheim

Advocaten: R.P. Kuijper en N.T. Dempsey

Wetsartikelen: 6:248 BW