

RECHTSPRAAK

WAZO-uitkering geldt onder omstandigheden als loon in de zin van artikel 7:625 BW. Geen reden voor matiging van de wettelijke verhoging, nu werkgever willens en wetens de WAZO-uitkering van het UWV niet heeft doorbetaald aan werkneemster.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2013 in dienst getreden bij werkgever in de functie van juridisch secretaresse. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd op 31 augustus 2014. Het UWV heeft bij beslissing van 31 juli 2014 aan werkneemster een zwangerschaps- en bevallingsuitkering toegekend van 19 juli 2014 tot (minimaal) 8 november 2014. Werkgever heeft op 2 september 2014 van het UWV een bedrag van € 1.087,62 ontvangen. Werkgever heeft op 12 september 2014 het bedrag van € 1.087,62 overgemaakt naar de bankrekening van werkneemster. Bij de omschrijving is vermeld “WAZO”. Werkneemster heeft eind 2014 en begin 2015 diverse malen per sms aan werkgever gevraagd om het salaris tot en met augustus 2014 te betalen. Werkgever is bij het eindvonnis door de kantonrechter onder meer veroordeeld om aan werkneemster te betalen: € 2.175,24 bruto, verminderd met € 1.087,62 netto aan Wazo over de periode van 21 juli 2014 tot en met 31 augustus 2014 en € 594 bruto aan loon over de periode van 1 tot en met 18 juli 2014. Tegen deze beslissing is werkgever in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Met grief 4 komt werkgever op tegen toewijzing door de kantonrechter van het bedrag van € 594 bruto aan loon over de periode van 1 juli 2014 tot en met 18 juli 2014. Daarbij stelt werkgever dat de kantonrechter ten onrechte de opmerking van werkneemster in de akte van 30 november 2014 dat zij het salaris over die periode “mist” heeft opgevat als een eisenwijziging, dat de kantonrechter daardoor buiten de rechtsstrijd van partijen is getreden en dat de kantonrechter ten onrechte in het eindvonnis niet heeft gemotiveerd waarom is voorbijgegaan aan het bezwaar van werkgever tegen de eisenwijziging. Bij de beoordeling van deze grief stelt het hof voorop dat het bedrag aan salaris van € 594 over de periode van 1 tot en met 18 juli 2014 al door werkneemster genoemd is in de specificatie van haar vordering overgelegd bij repliek in eerste aanleg. Het bedrag is in eerste instantie door haar niet gevorderd, kennelijk omdat voor haar niet duidelijk was op welke periode het door werkgever betaalde bedrag betrekking had. Nadat dat voor haar tijdens de procedure bij de kantonrechter duidelijk was geworden, heeft werkneemster in de akte van 30 november 2018 gesteld dat zij bedoeld bedrag van € 594 aan salaris “mist”. In de gegeven omstandigheden mocht de kantonrechter die

stelling opvatten als een eisenwijziging, mede in het licht van artikel 130 Rv dat de eisende partij de bevoegdheid geeft de eis te wijzigen, zolang geen eindvonnis is gewezen. Dat die eisenwijziging niet met zoveel woorden is benoemd, hoewel werkneemster werd bijgestaan door een professionele rechtsbijstandverlener, zoals werkgever heeft benadrukt, kan in dit verband niet tot een andere conclusie leiden. De kantonrechter is derhalve niet buiten de rechtsstrijd van partijen getreden. Werkgever is voorts door de kantonrechter in de gelegenheid gesteld zich over de eisenwijziging uit te laten, van welke bevoegdheid hij ook gebruik heeft gemaakt. De kantonrechter heeft de bezwaren van werkgever tegen de eisenwijziging beoordeeld en uit het eindvonnis blijkt dat de kantonrechter geen aanleiding heeft gezien om terug te komen op hetgeen ten aanzien daarvan was overwogen in het tussenvonnis van 7 december 2018. In de gegeven omstandigheden mocht de kantonrechter met die motivering volstaan. Met grief 6 komt werkgever op tegen toewijzing van de wettelijke verhoging. Daarbij stelt werkgever dat geen wettelijke verhoging verschuldigd is over de uitbetaling van de WAZO-uitkering, omdat die uitkering niet kan worden aangemerkt als loon in de zin van artikel 7:625 BW. Bij de beoordeling van deze grief geldt als uitgangspunt dat artikel 7:625 BW de werknemer een aanspraak geeft op een bepaalde verhoging van het in geld vastgestelde loon indien de werkgever dat niet op tijd voldoet. In dit geval staat vast dat het UWV de WAZO-uitkering in verband met de zwangerschap van werkneemster aan werkgever heeft uitbetaald, terwijl tevens vaststaat dat werkgever op zijn beurt in gebreke gebleven is met de doorbetaling van die volledige uitkering aan werkneemster. Onder die omstandigheden geldt de WAZO-uitkering als loon in de zin van artikel 7:625 BW. Werkgever heeft aangevoerd dat werkneemster het aan zichzelf te wijten heeft dat het loon niet tijdig is betaald, door niet direct na het einde van de arbeidsovereenkomst, maar pas in 2017 aan de bel trekken. Terecht heeft werkneemster aangevoerd dat die stelling de omgekeerde wereld is. Nog daargelaten dat werkneemster ook al vóór 2017 aanspraak heeft gemaakt op betaling van het achterstallig tegoed, is werkgever als werkgever gehouden het loon tijdig te voldoen. Bovendien is hij met die betaling in gebreke gebleven, ook nadat werkneemster in 2017 opnieuw aanspraak had gemaakt op betaling van het achterstallig salaris. Nu voorts vaststaat dat werkgever in eerste aanleg met zoveel woorden erkend heeft dat werkneemster nog recht had op betaling van achterstallig salaris, maar werkgever desondanks daarmee in gebreke gebleven is, zonder daarvoor een reden, laat staan een legitieme reden te geven, is naar het oordeel van het hof sprake van willens en wetens zonder enige grond het loon niet tijdig betalen, zodat voor matiging van de wettelijke verhoging geen grond bestaat. Daarmee is duidelijk dat grief 6 faalt. De slotsom is dat de grieven 1 tot en met 7 falen en dat de vorderingen van werkneemster terecht zijn toegewezen. Het vonnis waarvan beroep zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:1747

Zaaknummer: 200.265.652/01

Rechters: G.C. Boot, T.S. Pieters en W.J.J. Wetzels

Advocaten: E.B. Doganer en C. Hofmans

Wetsartikelen: 7:625 BW en 130 Rv