

RECHTSPRAAK

Tussen partijen is door aanbod en aanvaarding overeenstemming bereikt over uitbetaling van het achterstallig loon. Beroep op dwaling.*Feiten*

Werknemer is op 2 oktober 2001 (volgens werknemer) of op 2 april 2002 (volgens werkgever) in dienst getreden bij werkgever als schoonmaker. Bij indiensttreding had werknemer een uitkering op grond van AAW/WAO op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%. In 2007 is het arbeidsongeschiktheidspercentage verlaagd tot 25-35%. Werknemer heeft zich op 19 december 2017 ziek gemeld. In een beschikking van 12 januari 2018 heeft het UWV aan werknemer bericht dat hij niet meer aanmerking komt voor een Ziektewetuitkering, omdat hij niet meer aan de voorwaarden voldoet. Werkgever heeft vervolgens aan werknemer zijn ziekengelden voldaan. Werkgever was hiervoor niet verzekerd. Vanaf 4 oktober 2018 heeft werkgever alsnog een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor werknemer kunnen afsluiten. Tijdens de ziekmelding is tussen partijen een geschil ontstaan over het loon. Volgens werknemer was hem uit een gesprek met een collega namelijk gebleken dat hij al jarenlang te weinig loon overeenkomstig de cao voor het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf (hierna: de cao) had ontvangen. De accountant heeft het misgelopen loon berekend op een bedrag van € 19.000. In een e-mail van 29 maart 2018 heeft de gemachtigde van werknemer aangegeven dat werknemer onder enkele voorwaarden akkoord gaat met uitbetaling van de € 19.000. Werkgever is hiermee akkoord en heeft werknemer verzocht om mee te werken aan het re-integratietraject. Werknemer heeft op 4 april 2018 een gepland gesprek met werkgever afgezegd omdat hij het salaris over maart 2018 nog niet had ontvangen. Bij brief van 18 april 2018 heeft werkgever de loondoorbetaling gestaakt omdat werknemer niet voldoet aan zijn re-integratieverplichtingen. Begin juni 2018 is werkgever alsnog overgegaan tot betaling van het loon. Het UWV heeft in een deskundigenoordeel van 26 juli 2018 geoordeeld dat werknemer voldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Bij brief van 31 juli 2018 heeft werkgever werknemer gesommeerd om zijn werkzaamheden te hervatten. Bij brief van 13 augustus 2018 heeft werkgever werknemer aansprakelijk gesteld voor de schade die hij heeft geleden als gevolg van het niet melden door werknemer van de wijziging van zijn arbeidsongeschiktheidspercentage, bestaande uit het ziekengeld dat werkgever aan werknemer heeft uitgekeerd. Na een veroordeling daartoe in een kortgedingvonnis van 25 september 2018 heeft werkgever zijn salarisbetalingen vanaf 1 augustus 2018 weer hervat. Vanaf 27 september 2020 rust op werkgever geen loondoorbetalingsverplichting meer. Werknemer heeft bij de kantonrechter uitbetaling van de € 19.000 gevorderd. De kantonrechter heeft deze vordering toegewezen. Werkgever heeft tegen dit oordeel hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werkgever stelt dat partijen geen overeenstemming hebben bereikt over het uitbetalen van de € 19.000. Het hof verwerpt deze stelling. Werkgever heeft in zijn e-mail van 29 maart 2018 verklaard dat hij de voorwaarden die werknemer had gesteld aan de aanvaarding van het aanbod van werkgever van 12 maart 2018, aanvaardde. Daarmee is door aanbod en aanvaarding een overeenkomst tot stand gekomen. Daar doet niet aan af dat werkgever aan die aanvaarding nog verbond dat werknemer zijn medewerking diende te verlenen aan zijn re-integratie. De boekhouders van werkgever hebben bij de berekening van de € 19.000 geen rekening gehouden met een toeslag die de werknemer maandelijks naast zijn gewone salaris ontving. Daarmee bestaat de mogelijkheid dat het aan achterstallig loon berekende bedrag tot stand is gekomen onder invloed van een onjuiste voorstelling van zaken bij (de boekhouders van) beide partijen; hun berekeningen zijn abusievelijk wellicht alleen gebaseerd op het uurloon van werknemer, zonder rekening te houden met een toeslag die werknemer daarnaast nog ontving. Het hof stelt werkgever daarom in de gelegenheid nader bewijs van zijn stelling te leveren dat werknemer in de jaren 2013 tot en met 2017 maandelijks een toeslag ontving op zijn salaris. Daarnaast heeft werkgever gesteld dat werknemer hem had moeten informeren over de verlaging van zijn arbeidsongeschiktheidspercentage. Door de verlaging van dat percentage kon werkgever geen beroep meer doen op de “no risk”-bepalingen van de artikelen 90 en 91 Ziektewet. Voor deze vordering bestaat volgens het hof geen enkele grond. Uit de beschikking van het UWV over de weigering van een Ziektewetuitkering blijkt niet dat die op enigerlei wijze verband houdt met de verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage; ook zonder die verlaging zou werknemer niet voor een Ziektewetuitkering in aanmerking zijn gebracht. Bovendien geldt dat voor aansprakelijkheid van een werknemer op de voet van artikel 7:661 BW vereist is, dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Deze stelling heeft werkgever onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-06-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:4649

Zaaknummer: 200.280.855/01

Rechters: O.E. Mulder, M. Willemse en R.S. de Vries

Advocaten: M.M.J. Arts en G.B. de Jong

Wetsartikelen: 7:661 BW