

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis. Zijn partijen een rechtsgeldig all-in loon overeengekomen en heeft werknemer recht op 70% of 100% van het loon tijdens tweede ziektejaar?

Feiten

Werknemer vordert primair dat werkgeefster wordt veroordeeld € 2.188,16 aan vakantiedagen over de periode 24 mei 2018 tot en met 28 september 2021 inclusief vakantietoelage aan werknemer te betalen en subsidair € 712,61, aan achterstallig loon over de periode 23 mei 2018 tot en met 28 juli 2021, inclusief vakantietoelage. Volgens werknemer is hij met werkgeefster niet rechtsgeldig een all-in loon overeengekomen. Het ontvangen loon heeft geen betrekking op de vakantiedagen, zodat werknemer alsnog recht heeft op de opgebouwde vakantiedagen. Voor zowel wel sprake is van een all-in loon, is het loon, na aftrek van het deel dat op vakantiedagen ziet, lager dan het wettelijk minimumloon. Werkgeefster moet in dat geval nog een bedrag van € 712,61 (inclusief vakantietoelage) terugbetalen. Volgens werkgeefster zijn zij in de arbeidsovereenkomst een all-in loon overeengekomen. De vakantiedagen werden maandelijks bovenop het overeengekomen uurloon uitbetaald. Omdat de vergoeding voor de vakantiedagen werd uitbetaald bovenop het overeengekomen loon, is volgens werkgeefster ook geen sprake van een uurloon onder het minimumloon.

Oordeel

Partijen zijn het niet eens over de hoogte van het loon, waarbij het gaat om twee punten: (1) of werkgeefster in de afgelopen jaren loon voor de opgebouwde vakantiedagen heeft uitgekeerd en (2) of werknemer vanaf 1 maart 2021 recht had op 70% of 100% van het loon. Daarna kan pas worden beoordeeld of werkgeefster het verschuldigde loon tijdig en volledig heeft betaald aan werknemer.

All-in loon

De kantonrechter stelt voorop dat het overeenkomen van een all-in loon in beginsel is toegestaan. Daarvoor is wel vereist dat de afspraken daarover duidelijk en transparant zijn vastgelegd en dat de uitbetaling ook op een duidelijke en transparante manier plaatsvindt. Volgens werkgeefster is in de loonstroken tot maart 2020 steeds een post opgenomen met de titel ‘*periodieke uitbetaling vakantiedagen*’. Werknemer heeft nog geen gelegenheid gehad om op de loonstroken te reageren. De kantonrechter zal een voortzetting van de mondelinge behandeling bepalen om onder andere dit punt aan de orde te stellen. Voor het geval komt vast te staan dat partijen rechtsgeldig een all-in loon zijn overeengekomen, moet worden

beoordeeld of dit loon lager is dan het wettelijk minimumloon. Tijdens de mondelinge behandeling zal werknemer ook in de gelegenheid worden gesteld om op de loonstroken te reageren. Werkgeefster stelt immers dat het loon bovenop het overeengekomen loon werd uitbetaald.

Loon tweede ziektejaar

De tweede vraag die moet worden beantwoord is of werkgeefster het loon van werknemer van 1 maart 2021 tot en met 28 maart 2021 100% moest doorbetalen. Werknemer stelt dat dit het geval is, omdat hij tijdens het eerste ziektejaar ook 100% ontving en omdat op de loonstroken van het tweede ziektejaar 100% staat. Werkgeefster betwist dit en stelt dat na het eerste ziektejaar moet worden teruggevallen op het wettelijk minimum van 70%. Vanaf maart 2021 zijn op onregelmatige tijdstippen steeds wisselende bedragen overgemaakt. Het is niet inzichtelijk gemaakt waar deze bedragen op zijn gebaseerd. Dit zal tijdens de mondelinge behandeling aan de orde worden gesteld. Ook zal tijdens de mondelinge behandeling worden besproken dat vanaf maart 2021 is vermeld dat werknemer 100% van het loon krijgt doorbetaald.

Loon maart en april 2020

Werkgeefster heeft het loon over de maanden maart en april 2020 te laat betaald. Zij is daarom in beginsel de wettelijke verhoging verschuldigd. De kantonrechter matigt de wettelijke verhoging tot 20% omdat werknemer niet heeft betwist dat werkgeefster in een discussie was beland met haar verzekeraar.

Loon 1 mei 2020 tot en met 28 september 2021

Omdat op dit moment nog definitief beoordeeld kan worden of werkgeefster tijdens het tweede ziektejaar 70% of 100% van het salaris moet betalen, ligt het op de weg van werkgeefster om over genoemde periode twee pro-formaberekeningen te maken, een uitgaande van 70% doorbetalingsplicht en de andere op basis van een loondoorbetalingsplicht tijdens ziekte van 100%. Daarnaast dient werkgeefster een overzicht in het geding te brengen waaruit blijkt waarop de verrichte betalingen betrekking hebben. Het is aan een werkgever om een deugdelijke loonadministratie te voeren. Werkgeefster is in dat opzicht ernstig tekortgeschoten. Er zal een nieuwe datum voor een mondelinge behandeling worden bepaald, tenzij partijen via een minnelijke regeling overeenstemming bereiken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:9784

Zaaknummer: 96325541

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: J. van Hulst en mr. M. Cornelissen

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:629 BW