

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte werkneemster heeft recht op uitbetaling van 70% van de dertiende maand. De dertiende maand is in de praktijk bij werkgeefster een vast loonbestanddeel geweest van het loon.

Feiten

In 2016 heeft werkneemster gereageerd op een vacature bij HGM Consultants B.V. (hierna: HGM). In de vacature stond onder meer vermeld dat een dertiende maand onderdeel is van de goede arbeidsvoorwaarden. Na het sollicitatiegesprek stuurde de directeur van HGM werkneemster op 2 juni 2016 een e-mail met de arbeidsvoorwaarden, waaronder: "*Dertiende maand indien het bedrijfsresultaat dit toelaat (Ter info: is tot op heden nog elk jaar geweest)*". Werkneemster werkte bij HGM van 5 juli 2016 tot en met 31 januari 2022. In de arbeidsovereenkomst staat vermeld dat het aan de beoordeling van de werkgever is of er in december een dertiende maand wordt uitgekeerd. In 2016, 2017 en 2018 keerde HGM een dertiende maand uit aan werkneemster. In augustus 2019 meldde werkneemster zich ziek. Na twee jaar ziekte werd de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd per 31 januari 2022 wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. In de jaren 2019, 2020 en 2021 keerde HGM geen dertiende maand uit aan werkneemster. Partijen hebben zonder succes gecorrespondeerd over de uitbetaling van de dertiende maand voor de jaren 2019, 2020 en 2021. Centraal in deze procedure staat de vraag of de dertiende maand een vast loonbestanddeel is geweest of geworden (ook bij arbeidsongeschiktheid) en werkneemster recht heeft op uitbetaling van de niet uitbetaalde dertiende maanden.

Oordeel

Op grond van het toetsingskader van de *Haviltex*-norm is de kantonrechter van oordeel dat de dertiende maand een vast loonbestanddeel is geweest in het loon van werkneemster. In de arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen dat werkneemster na de eerste twee wachtdagen recht heeft op doorbetaling van het loon conform de minimale wettelijke vereisten. Vervolgens is eveneens in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat het aan de beoordeling van werkgever is overgelaten of in de maand december overgegaan zal worden tot uitkering van een dertiende maand. Alleen op grond van de tekst van de arbeidsovereenkomst is de dertiende maand dus geen vast (onvoorwaardelijk) loonbestanddeel, maar heeft de werkgever de vrijheid om deze wel of niet uit te keren. De praktijk bij HGM is echter dat de dertiende maand elk jaar wordt uitgekeerd. HGM heeft dat bij aanvang van de arbeidsovereenkomst ook aan werkneemster laten weten (zowel in de vacaturetekst als in de e-mail aan werkneemster) en HGM heeft dat tijdens de arbeidsovereenkomst altijd zo uitgevoerd tot het moment dat werkneemster arbeidsongeschikt raakte. Daar komt nog bij dat

er twee werkgeversverklaringen zijn waarin is opgenomen dat er sprake is van een vaste (onvoorwaardelijke) dertiende maand. Weliswaar is dat gezien de aard en het doel van een werkgeversverklaring niet allesbepalend, maar het speelt wel een rol bij de uitleg van wat partijen zijn overeengekomen. Het voorgaande brengt naar het oordeel van de kantonrechter mee dat werknemer redelijkerwijs mocht verwachten dat de dertiende maand een vast bestanddeel was van haar loon dat ook bij arbeidsongeschiktheid uitbetaald diende te worden. Daarom zullen de vorderingen worden toegewezen op de in de beslissing weergegeven wijze. Daarbij overweegt de kantonrechter nog dat werknemer aanspraak maakt en heeft op 70% van de dertiende maanden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:304

Zaaknummer: 10023014 \ CV EXPL 22-2378

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: Klaverblad Verzekeringen

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW