

RECHTSPRAAK

Loonvordering en wettelijke verhoging (15%) toegewezen. Na een langdurige ziekteperiode die wordt gevolgd door een onderbreking van ten minste vier weken waarin het eigen werk is hervat, begint een nieuwe loondoorbetalingsperiode van 104 weken te lopen.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2020 door knieklachten uitgevallen voor zijn werk als warehousemedewerker. Nadat werknemer zijn bedongen arbeid heeft hervat, heeft werkgeefster hem op 26 september 2022 volledig hersteld gemeld. Op 7 maart 2023 is werknemer opnieuw arbeidsongeschikt geraakt. Partijen twisten over de vraag of per die datum een nieuwe loondoorbetalingsperiode van 104 weken is aangevangen. Werknemer stelt van wel omdat er tussen de perioden van arbeidsongeschiktheid meer dan vier weken zit waarin de bedongen arbeid is verricht. Werkgeefster meent van niet omdat tijdens een dienstverband aan een arbeidsongeschikte werknemer maximaal 104 weken loon moet worden doorbetaald en die periode in het geval van werknemer reeds is afgelopen. Werknemer stelt onder meer een loonvordering in.

Oordeel

De kantonrechter is voorshands van oordeel dat het betoog van werkgeefster moet worden verworpen. Uit artikel 7:629 lid 10 BW volgt dat wanneer een werknemer na ziekte weer ten minste vier weken zijn bedongen arbeid heeft verricht, de nieuwe ziekteperiode niet wordt opgeteld bij de vorige ziekteperiode. Dat betekent dat op 7 maart 2023 een nieuwe loondoorbetalingsperiode van 104 weken is gaan lopen. Uit de door partijen aangehaalde jurisprudentie volgt niet anders. Die arresten gaan over de situatie dat een werknemer niet meer heeft hervat in eigen werk maar ander (passend) werk voor zijn werkgever is gaan verrichten. Die situatie doet zich hier niet voor nu in onderhavig geval het eigen werk volledig is hervat. Als de uitleg die werkgeefster aan artikel 7:629 lid 10 BW geeft, zou worden gevolgd, zou de bepaling dat ziekteperiodes na een onderbreking van minder dan vier weken bij elkaar moeten worden opgeteld in feite betekenisloos zijn. Werkgeefster bestrijdt niet dat zij op grond van de cao BGV gehouden is om – in ieder geval tijdens het eerste ziektejaar – 100% van het loon door te betalen. Niet in geschil is dat na maart 2023 geen loon meer is voldaan. Werkgeefster wordt veroordeeld het achterstallig loon over april en mei 2023 te voldoen, te verminderen met de betaling in mei 2023 en te vermeerderen met de wettelijke rente en verhoging (15%). Werkgeefster wordt tot slot veroordeeld het loon van werknemer door te betalen en de buitengerechtelijke incassokosten ad € 665,65 aan werknemer te voldoen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-07-2023

Zaaknummer: