

RECHTSPRAAK

Werknemer had tijdens ziekte op grond van de cao recht op 85% van het loon dat hij verdiende tijdens zijn detachering voordat hij ziek werd. Er is namelijk geen aanleiding om te veronderstellen dat de detachering zou zijn geëindigd als werknemer niet ziek was geworden.

Feiten

Nadat werknemer van 27 augustus 2012 tot 28 februari 2013 voor bepaalde tijd in dienst is geweest van DPA Banking Professionals B.V. (hierna: DPA), is werknemer op 7 augustus 2013 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij DPA als interim-professional voor 36 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de DPA-CAO (hierna: de cao) van toepassing verklaard. Werknemer en DPA hebben op 13 maart 2015 een schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten waarin in een daarbij horend addendum is afgesproken dat op de arbeidsovereenkomst een afwijkende bonusregeling van toepassing is, die in de plaats komt van de Niet-Ziek-Zijn bonus. Vanaf 15 augustus 2016 is werknemer gedetacheerd bij Rabobank Amsterdam. Op 29 november 2019 hebben partijen een addendum ondertekend, waarin partijen hebben afgesproken dat werknemer vanaf 1 juli 2019 gedurende zijn detachering recht heeft op een tijdelijke salarisverhoging tot € 4.600 bruto per maand. Op 1 augustus 2020 is de arbeidsomvang van werknemer gewijzigd van 36 naar 40 uur per week, waardoor werknemer recht had op een salaris van € 5.111,11 bruto per maand. Op 8 december 2020 is werknemer arbeidsongeschikt uitgevallen. Per 31 december 2020 is de detachering bij Rabobank Amsterdam geëindigd. In de cao die gold van oktober 2020 tot en met september 2023 was opgenomen dat werknemer recht heeft op 25 vakantiedagen per jaar en dat in geval van arbeidsongeschiktheid werknemer recht heeft op doorbetaling van 85% van het voor hem geldende brutoloon gedurende de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid. In de cao werd verder toegelicht dat onder loon wordt verstaan de beloning die de werknemer van de werkgever ontvangt voor de arbeid die wordt verricht. Op 1 mei 2023 is wegens langdurige arbeidsongeschiktheid de arbeidsovereenkomst van werknemer geëindigd door opzegging met toestemming van het UWV. In april 2023 is de eindafrekening verschaft, waarin werknemer een transitievergoeding is toegekend van € 13.310,20 bruto, alsmede een bedrag van € 2.666,67 bruto wegens 101,36 openstaande vakantie-uren. Werknemer meent echter dat de transitievergoeding niet juist is berekend, omdat is uitgegaan van een te laag maandloon en geen rekening is gehouden met de uitbetaalde bonussen. Ook meent werknemer dat hij tijdens zijn ziekte te weinig loon heeft ontvangen en dat hij recht had op doorbetaling van de (gemiddelde) bonus. Voor het loonbegrip sluit werknemer aan bij (85% van) het loon dat hij tijdens zijn detachering ontving. Werkgever meent echter dat die detachering per 1 januari 2021 was geëindigd en werknemer daarom terugviel op (85% van)

zijn oude loon. Werknemer verzoekt de kantonrechter DPA te veroordelen tot betaling van de resterende transitievergoeding ad € 7.034,60 bruto en tot betaling van een bedrag van € 26.744,40 bruto aan achterstallig loon, vermeerderd met vakantietoeslag, te weinig betaalde pensioenpremie en een bedrag van € 8.978,88 bruto aan gemiddelde bonus. Ook verzoekt werknemer om betaling van zijn openstaande vakantiedagen en om bruto-/nettospecificaties.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Achterstallig(e) salaris, vakantietoeslag, pensioenpremie en bonus

Voor de vraag wat onder het loonbegrip in de cao moet worden verstaan, dient aansluiting te worden gezocht bij de cao-norm. Met inachtneming van die cao-norm oordeelt de kantonrechter dat werknemer vanaf 1 januari 2021 niet als “normale” bankzitter voor wie geen opdrachten meer beschikbaar zijn kan worden beschouwd. De beëindiging van de detachering lijkt verband te hebben met het arbeidsongeschikt worden van werknemer. Daarnaast is niet aannemelijk te achten dat werknemer een grotere inkomensterugval dan 15% dient te dulden. Daarom acht de kantonrechter dat het loon dat werknemer verdiende tot hij arbeidsongeschikt werd (nl. € 5.111,11 bruto) als geldend loon in de cao moet worden beschouwd. Naar het oordeel van de kantonrechter valt verder de gemiddelde bonus onder het loonbegrip. Het is immers niet gebleken dat beoogd is af te wijken van de wettelijke regelingen omtrent loondoorbetaling tijdens ziekte waarbij een arbeidsongeschikte werknemer recht heeft op doorbetaling van zijn bonus. De loonvordering van werknemer wordt derhalve toegekend, zij het dat het totale achterstallige vakantiegeld en de bonus wordt vastgesteld op een bedrag van € 2.139,55 bruto respectievelijk € 8.973,16 bruto.

Resterende transitievergoeding

Op grond van de nota van toelichting bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding oordeelt de kantonrechter dat er geen rechtvaardiging is om arbeidsongeschikte werknemers anders te behandelen dan andere werknemers bij de berekening van de transitievergoeding. Aangezien de ziekte van werknemer gevolgen had voor zijn detachering bij Rabobank, ziet de kantonrechter aanleiding om het loon dat werknemer verdiende voordat hij op 8 december 2020 ziek werd als overeengekomen loon te beschouwen bij de berekening van de transitievergoeding. Ook de gemiddelde bonus ontvangen in 2020, 2021 en 2022 moet worden meegenomen bij die berekening. DPA is volgens de kantonrechter derhalve een totale transitievergoeding van € 19.529,41 bruto verschuldigd, waarbij betaling van een bedrag van € 4.854,10 bruto resteert.

Openstaande vakantie-uren en wettelijke verhoging

Werknemer heeft door het einde van zijn arbeidsovereenkomst aanspraak op uitbetaling van zijn openstaande vakantie-uren. Voor de berekening van de niet genoten vakantie-uren in 2021 en 2022 moet op basis van de 40-urige werkweek van werknemer uit worden gegaan van

een recht op 200 vakantie-uren per jaar. Daarnaast dient aangesloten te worden bij zijn laatstverdiende loon voor de arbeidsongeschiktheid, namelijk het loon wat hij tijdens zijn detachering verdiende. DPA is derhalve nog een bedrag van € 4.783,36 bruto aan werknemer verschuldigd voor zijn niet genoten vakantie-uren. Verder is DPA over deze vordering, alsmede over de loonvordering, een wettelijke verhoging van 25% verschuldigd. Tot slot is DPA gehouden tot verstrekking van deugdelijke bruto-/nettospecificaties.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:1024

Zaaknummer: 10634579 \ EA VERZ 23-745

Rechters: A. Sissing

Advocaten: S.J. Snellenburg-Swenker, D.J.A. Vesters en K.A. Besters

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:629 BW, 7:686a BW, 7:641 BW, 7:639 BW en 7:625 BW