

RECHTSPRAAK

Vordering werkgever tot terugbetaling van onverschuldigd loon wordt gedeeltelijk toegewezen. Volledige terugbetaling in strijd met het goed werkgeverschap en naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Feiten

Werknemer is in 2016 in dienst getreden bij uitzendbureau Werk & Ik B.V. (hierna: Werk). Per 17 februari 2022 is werknemer werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd. Na een verkeersongeval op 21 maart 2020 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 28 december 2021 heeft werknemer een WIA-aanvraag gedaan. Bij brief van 21 januari 2022 heeft het UWV aan Werk een loonsanctie opgelegd tot 18 maart 2023 omdat de eindevaluatie en de probleemanalyse nog niet verschaft waren. Op 22 maart 2022 heeft het UWV de loondoorbetalingsverplichting verkort tot 24 maart 2022 omdat inmiddels genoeg aan de re-integratieverplichtingen was gedaan. De WIA-aanvraag is op 26 maart 2022 door het UWV afgewezen. Werk is er in juni 2023 rondom de onderhandelingen over een vaststellingsovereenkomst door de gemachtigde van werknemer achter gekomen dat de loondoorbetalingsverplichting per 25 maart 2022 gestopt was. Werk vordert daarom een verklaring voor recht dat zij vanaf 25 maart 2022 tot en met mei 2023 zonder rechtsgrond loon aan werknemer heeft uitbetaald en vordert terugbetaling. Werknemer betwist de vordering op grond van strijdigheid met goed werkgeverschap en stelt dat een terugbetaling naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De onverschuldigdheid van de loonbetaling is niet in geschil, Werk is gerechtigd het loon terug te vorderen. De hoofdregel is dat onverschuldigd betaald loon terug moet worden betaald. De kantonrechter is echter van oordeel dat volledige terugbetaling in strijd is met het goed werkgeverschap en naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Werknemer heeft de brief waarin de verkorting van de loondoorbetalingsverplichting werd medegedeeld niet ontvangen en was dus niet op de hoogte. Daarnaast bleef werknemer contact houden met de bedrijfsarts en heeft hij in augustus 2022 nog re-integratieverplichtingen verricht. Het is primair de verantwoordelijkheid van werkgever om de loonadministratie op orde te hebben. De materie rond de loondoorbetalingsverplichting is dermate complex dat van een werkgever verwacht mag worden dat hij zijn werknemer daarover informeert en begeleidt. Niet is gesteld of gebleken dat Werk werknemer zelf op de aanvraag van een WW-uitkering heeft gewezen. Op

27 januari 2023 is gezegd dat werknemer nog een halfjaar in dienst zou blijven, die daaruit heeft afgeleid dat hij dan ook nog loon betaald zou krijgen. Werknemer is niet in de gelegenheid geweest het inkomensverlies van terugbetaling op te vangen door middel van het aanvragen van een WW-uitkering. Werk heeft een fout gemaakt en is daar door toeval achter gekomen. De kantonrechter is van oordeel dat het in de gegeven omstandigheden in strijd is met het goed werkgeverschap en dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om werknemer te veroordelen het volledige bedrag terug te betalen. De vordering wordt deels toegewezen, maar slechts voor 25%. De vordering wordt dus gematigd van € 33.056,44 naar € 8.264,11 exclusief wettelijke rente vanaf de datum van dagvaarding. De partijen worden in de eigen proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:3427

Zaaknummer: 10706458 \ CV EXPL 23-3207

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: H.J. Willems en P.F.A. Reichenbach

Wetsartikelen: 6:203 BW, 6:248 BW en 7:611 BW