

RECHTSPRAAK

Afwikkeling beëindiging dienstverband zieke werkneemster. Dat werkneemster zich eerder hersteld heeft gemeld dan was afgesproken in de side letter, maakt niet dat vanaf die datum aanspraak bestaat op volledige loondoorbetaling.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2018 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van Marketing Director. Op 17 november 2022 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten dat zij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Partijen hebben daarover onderhandelingen gevoerd. Op 4 januari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In december 2023 hebben partijen vervolgens een akkoord bereikt over de (voorwaarden voor) beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dit vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Daarin is onder andere afgesproken dat werkneemster wordt vrijgesteld van haar werkzaamheden en de arbeidsovereenkomst eindigt per 1 juni 2024. In een door (de gemachtigde van) werkneemster getekende side letter staat dat werkneemster zich in de week van 27 mei hersteld meldt en dit blijft tot vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst. Op 4 januari 2024 heeft werkneemster zich beter gemeld. In onderhavige procedure vordert werkneemster dat de kantonrechter werkgeefster veroordeelt tot betaling van haar achterstallig loon over de periode februari tot en met mei 2024 (werkneemster vordert betaling van 100% van haar loon in plaats van de door werkgeefster uitbetaalde 70%), uitbetaling van vakantie-uren, betaling van bonussen over 2023 en betaling van wettelijke verhoging en wettelijke rente over al deze bedragen. Ten aanzien van de uitbetaling van vakantie-uren geldt dat partijen het erover eens zijn dat werkneemster recht heeft op uitbetaling van 290 vakantie-uren, maar nog van mening verschillen over de vraag tegen welk loon deze vakantie-uren moeten worden uitbetaald, meer specifiek of rekening moet worden gehouden met een bonusvergoeding in 2023. Werkgeefster heeft in dat kader in oktober 2024 een bedrag nabetaald, waarbij geen rekening is gehouden met een bonusvergoeding over 2023.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Achterstallig loon

Het is gebruikelijk dat afspraken met betrekking tot een zieke werknemer, buiten een vaststellingsovereenkomst, in een side letter worden geregeld. De afspraak in de side letter

tussen werkgeefster en werkneemster is naar het oordeel van de kantonrechter duidelijk. Er staat immers dat werkneemster zich in de week van 27 mei 2024 beter meldt en niet dat zij zich *uiterlijk* in de week van 27 mei 2024 beter meldt. Deze afspraak in de side letter sluit weliswaar een eerdere hersteldmelding niet uit, maar omdat in de side letter eveneens is vastgelegd dat werkneemster na de betermelding in de week van 27 mei 2024 100% loon zou ontvangen, had werkneemster redelijkerwijs moeten begrijpen dat de afspraak mede inhield een afspraak over de hoogte van het loon over de maanden februari tot en met mei 2024 (namelijk: 70%) en dat een eerdere betermelding dus niet zou leiden tot een aanspraak op 100% loon.

Uitbetaling vakantie-uren

Het is vaste jurisprudentie dat het loonbegrip van artikel 7:641 BW een ruim loonbegrip is waarin alle loonbestanddelen zijn begrepen die de werknemer zou hebben genoten als hij de vakantiedagen in vrije tijd zou hebben genoten onder doorbetaling van loon. De rechter moet voor de berekening van het vakantieloon een analyse van de verschillende looncomponenten maken. Werkneemster heeft gesteld dat een bonus tot haar arbeidsvoorwaarden behoort, maar zij heeft deze stelling niet onderbouwd. Uit de arbeidsovereenkomst volgt de juistheid van haar standpunt ook niet. Daarom moet voor de vaststelling van de representatieve periode om het vakantieloon te kunnen berekenen, worden uitgegaan van de gemiddelde bonus over de drie voorafgaande jaren, waaronder het jaar 2023 waarin werkneemster geen bonus ontving. Omdat de nabetaling van werkgeefster in oktober 2024 daarop is gebaseerd, heeft werkgeefster de vordering van werkneemster voldaan. Wel heeft werkneemster recht op een (gematigde) wettelijke verhoging van 15% en wettelijke rente, omdat werkgeefster de niet genoten vakantie-uren te laat heeft uitbetaald.

Bonus 2023 en 2024

Zoals hiervoor reeds door de kantonrechter is overwogen, heeft werkneemster onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld op grond waarvan kan worden vastgesteld dat de bonus een vast onderdeel van haar arbeidsvoorwaarden was. Voor het geval werkneemster heeft bedoeld te stellen dat de met haar overeengekomen bonusregeling van het jaar daarvoor is blijven gelden, wordt overwogen dat werkgeefster onbetwist heeft aangevoerd dat in die regeling is bepaald dat een werknemer die langer dan drie maanden arbeidsongeschikt is, geen aanspraak heeft op uitbetaling van de bonus, zodat werkneemster om die reden (ook) geen recht heeft op uitbetaling van de bonus.

De eindconclusie is dat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de wettelijke verhoging van 15% over de te laat betaalde niet-genoten vakantie-uren en tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten. De overige vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 26-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:2375

Zaaknummer: 11336603

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: T.J. Vlot en G.M. Hissink

Wetsartikelen: 7:655 lid 1 sub h BW en 7:641 BW