

## RECHTSPRAAK

***Variabel loon (provisie) tijdens ziekte. Werkgeefster dient basisloon van werknemer met 80% aan te vullen. De aanvulling moet representeren welk bedrag werknemer gemiddeld per maand als provisie genereerde.***

*Feiten*

Werknemer is op 2 mei 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar in dienst getreden bij werkgeefster als laktechnicus. Het loon van werknemer bestond uit een basisloon en een variabel loon. In de personeelsgids is opgenomen dat in geval van langdurige ziekte (vanaf vier weken en langer) het basissalaris wordt aangevuld met 80% van het provisiebedrag. Werknemer heeft werkgeefster op 5 januari 2023 bericht dat hij op vrijdag 17 februari een operatie aan zijn vinger zal moeten ondergaan en het herstel minimaal 14 dagen zal duren. Op 10 maart en 13 april 2023 heeft de bedrijfsarts de arbeidsongeschiktheid van werknemer vastgesteld. Op basis van het advies van de bedrijfsarts heeft werknemer tot het einde van de arbeidsovereenkomst 50% van de overeengekomen arbeid verricht. In april 2023 heeft werkgeefster een bedrag van € 704,25 bruto aan provisie betaald. Vervolgens heeft werkgeefster op 19 mei 2023 een bedrag van € 1.314,93 netto betaald. In onderhavige procedure vordert werknemer dat de kantonrechter werkgeefster veroordeelt tot betaling van de achterstallige provisie ad € 2.839,57 bruto met aftrek van het bedrag van € 1.314,93 netto, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Werkgeefster meent daarentegen dat zij werknemer te veel provisie heeft betaald.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster had uit het WhatsApp-bericht van werknemer van 5 januari 2023 moeten afleiden dat werknemer per 17 februari 2024 arbeidsongeschikt was. Het argument dat werknemer niet ziek was, maar verlof had, wordt dus niet gevolgd. Werkgeefster wordt daarnaast niet in haar stelling gevolgd dat werknemer pas na vier weken arbeidsongeschiktheid recht heeft op een aanvulling van 80% op zijn basisloon. Dit standpunt berust volgens de kantonrechter op een onjuiste lezing van de personeelsgids. Daarin is immers bepaald dat het recht (op aanvulling) ontstaat 'in het geval' van langdurige ziekte en niet in geval van langdurige ziekte 'na' een periode van vier weken. Naar het oordeel van de kantonrechter brengt een redelijke uitleg van de personeelsgids verder mee dat moet worden uitgegaan van de gemiddelde provisie over de maanden juni 2022 tot en met januari 2023. De aanvulling moet immers representeren welk bedrag werknemer gemiddeld per maand als provisie genereerde. Omdat het bedrag van mei 2022

geen provisie betreft en werknemer in februari 2023 maar de helft van de maand provisie heeft kunnen genereren, moeten deze maanden voor de berekening van het gemiddelde buiten beschouwing blijven. Dat betekent dat werknemer recht heeft op een aanvulling op zijn basisloon, gebaseerd op de gemiddelde provisie over de maanden juni 2022 tot en met januari 2023. De vordering tot betaling van de achterstallige provisie van werknemer wordt derhalve toegewezen. De gevorderde wettelijke verhoging zal worden beperkt tot 10%, omdat dit de kantonrechter met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 25-10-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2023:7534

**Zaaknummer:** 10580047 \ CV EXPL 23-2060

**Rechters:** J.T.G. Roovers

**Advocaten:** L.M. Draaijer

**Wetsartikelen:** 7:629 BW en 7:625 BW