

RECHTSPRAAK

Uitleg cao-bepaling loondoorbetaling tijdens ziekte. Onaannemelijk rechtsgevolg dat werknemer bij de doorbetaling van zijn loon bij ziekte een voordeel heeft vanwege de datum van zijn ziekmelding.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2022 in dienst getreden bij werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. De overeengekomen arbeidsduur was gemiddeld 38 uur per week tegen een loon van € 2.900 per maand. Op deze arbeidsovereenkomst is de cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf (hierna: cao) van toepassing. Op 16 augustus 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst per 31 december 2022 heeft werknemer niet meer gewerkt. Per brief van 8 mei 2023 heeft werknemer aan werkgever meegedeeld dat de eindafrekening die is opgemaakt en uitbetaald niet klopt. Tussen partijen is onder meer in geschil over welk maandloon 95% had moeten worden doorbetaald. Partijen geven een verschillende uitleg aan artikel 7.5 cao. In lid 1 van dit artikel staat dat als sprake is van een wisselend aantal arbeidsuren, de hoogte van het loon wordt gerelateerd aan het gemiddelde aantal gewerkte arbeidsuren over een periode van 13 weken voorafgaand aan de eerste ziektedag. Vervolgens staat in lid 2 dat als de periode van 13 weken geen juiste maatstaf voor de vaststelling van het loon bij ziekte blijkt te zijn, dan wordt uitgegaan van een periode van 13 vierweekse of 12 maandtijdvakken. Werknemer doet een beroep op artikel 7.5 lid 1 terwijl werkgever aanvoert dat de periode van 13 weken voorafgaand aan de eerste ziektedag in dit geval een onjuiste maatstaf oplevert omdat deze periode geheel valt in het hoogseizoen van het strandpaviljoen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De uitleg van de bepalingen in cao's moet naar objectieve maatstaven geschieden. Daarbij komt het niet aan op de bedoelingen van de partijen die de cao tot stand hebben gebracht maar op de betekenis die naar objectieve maatstaven volgt uit de bewoordingen waarin de cao en de eventuele toelichting zijn gesteld. Het standpunt van werkgever dat artikel 7.5 lid 1 cao buiten toepassing moet worden gelaten omdat dit een onjuiste maatstaf oplevert voor de vaststelling van het door te betalen loon bij ziekte, wordt gevolgd. Weliswaar werkt werknemer feitelijk een wisselend aantal arbeidsuren maar tussen partijen is niet in geschil dat ze een vast gemiddeld aantal uren per week zijn overeengekomen. Daarnaast ontvangt werknemer maandelijks een vast loon van € 2.900. Toepassing van de maatstaf in artikel 7.5 lid 1 zou er in dit geval toe leiden dat werknemer, omdat hij ziek is geworden tegen het einde van het hoogseizoen, over een hoog loon 95% doorbetaald zou krijgen en dus meer loon zou ontvangen dan het loon dat hem zou zijn

uitbetaald als hij had gewerkt. De omstandigheid dat werknemer bij de doorbetaling van zijn loon bij ziekte een dergelijk voordeel heeft vanwege de datum van zijn ziekmelding, is geen aannemelijk rechtsgevolg. Daarbij komt dat artikel 7.5 lid 2 cao rekening houdt met de mogelijkheid dat de periode van 13 weken voorafgaand aan de eerste ziektedag geen juiste maatstaf blijkt te zijn voor de vaststelling van het loon tijdens ziekte. De vordering wegens achterstallig loon en het vakantiegeld hierover wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4004

Zaaknummer: 11318759 CV EXPL 24-3230

Rechters: mr. Kool

Advocaten: R.D. Ramnath en A.J. Nieuwenhuijse

Wetsartikelen: