

RECHTSPRAAK

Werknemer maakt geen aanspraak op volledige (100%) loondoorbetaling tijdens ziekte, nu niet is gebleken dat deze gedragslijn tussen partijen bestaat. Het argument dat werkgeefster dit bij eerdere ziekteperiodes ook heeft gedaan, gaat niet op.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2002 als technisch medewerker in dienst getreden bij Bowling Enschede B.V. Werknemer is in de periode van oktober 2021 tot en met oktober 2023 ziek geweest. Bowling Enschede heeft gedurende deze periode het loon van werknemer volledig (100%) doorbetaald. Na 103 weken heeft werknemer zich hersteld gemeld. Op 22 maart 2024 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld. Vanaf april 2024 is Bowling Enschede een lager bedrag aan loon gaan betalen. Partijen hebben vervolgens gediscussieerd over de vraag welk percentage aan loon werknemer doorbetaald moet krijgen tijdens ziekte. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer dat Bowling Enschede wordt veroordeeld tot betaling van 100% van zijn loon tijdens ziekte. Werknemer legt aan zijn vordering ten grondslag dat Bowling Enschede hem tijdens eerdere ziekteperiodes, waaronder in 2006 en de langere ziekteperiode tussen oktober 2021 en oktober 2023, het volledige (100%) loon heeft doorbetaald. Werknemer stelt daarom dat de volledige loondoorbetaling tijdens ziekte een arbeidsvoorwaarde is geworden. Bowling Enschede voert aan dat dit altijd uit coulance is geweest en dat dit ook bij werknemer bekend was.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat Bowling Enschede het loon tijdens een korte periode van ziekte in 2006 en in de periode van oktober 2021 tot en met oktober 2023 100% heeft doorbetaald. Dit kan bij werknemer verwachtingen hebben gewekt, maar dat is niet voldoende om te spreken van een vaste gedragslijn die als een arbeidsvoorwaarde kan worden aangemerkt. Belangrijk daarbij is ten eerste wat Bowling Enschede en werknemer tegenover elkaar hebben verklaard. De kantonrechter begrijpt dat partijen na de vorige ziekteperiode niet met elkaar hebben gesproken over wat werknemer doorbetaald krijgt als hij opnieuw ziek uitvalt. Wel hebben partijen toen gediscussieerd over andere aanspraken. In die gesprekken deed werknemer een beroep op bepalingen uit de Horeca-cao. Uiteindelijk heeft Bowling Enschede de Horeca-cao gevolgd. Bovendien heeft Bowling Enschede toen werknemer opnieuw ziek uitviel, maar 70% loon uitbetaald. Werknemer heeft de volgende dag Bowling Enschede gemaild dat hij zag dat de Horeca-cao van toepassing is en hij daarom recht heeft op 95% van zijn loon. Hieruit maakt de

kantonrechter op dat werknemer er toen van uitging dat hij recht had op dat percentage aan loon en dus niet op de 100% zoals hij nu stelt. Ten tweede is de aard van de voor- en nadelen die voor de werkgever en de werknemer uit de gestelde gedragslijn voortvloeien in dit geval van belang. Werknemer heeft zich bij de vorige ziekteperiode na ruim 103 weken hersteld gemeld. Vervolgens valt hij een paar maanden later weer uit. Naar het oordeel van de kantonrechter had werknemer niet van Bowling Enschede mogen verwachten dat zij wederom twee jaar lang 100% zou blijven betalen, terwijl dat op grond van de cao niet verplicht is. Volgens de kantonrechter is gelet op het voorgaande niet gebleken dat tussen partijen een gedragslijn bestaat op basis waarvan kan worden aangenomen dat sprake is van een afdwingbare aanvullende arbeidsvoorwaarde die maakt dat werknemer recht heeft op volledige doorbetaling van zijn loon tijdens ziekte. De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer af.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 23-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:6196

Zaaknummer: 11886793 \ CV EXPL 25-2787

Rechters: J.M. Marsman

Advocaten: mr. S.J.H. de Groot

Wetsartikelen: 7:629 BW