

RECHTSPRAAK

De vordering van werknemster tot betaling van het volledige salaris (100%) in het tweede ziektejaar wordt afgewezen, omdat de cao-bepalingen met betrekking tot salaris tijdens ziekte niet op haar van toepassing zijn.

Feiten

Werknemster is sinds 1 september 2019 in dienst van werkgeefster, een onderneming die zich richt op het faciliteren van bancaire activiteiten. Werknemster neemt deel aan de Cao Banken. De cao is niet rechtstreeks van toepassing op de arbeidsovereenkomst van werknemster, omdat zij niet kwalificeert als medewerker in de zin van de cao. In artikel 10.1 van de cao is een bepaling opgenomen omtrent bovenwettelijke uitkeringen in de eerste twee ziektejaren. In artikel 13 van de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat, hoewel werknemster buiten het toepassingsbereik valt, de cao wordt toegepast met uitzondering van elke bepaling omtrent salaris, salarisbetaling of salarisverhoging. Werknemster heeft in 2020 geen salarisverhoging gehad. In 2021 is het salaris van werknemster verhoogd met 3,33%, in 2022 met 6% en in 2023 ook met 6%. Werknemster heeft over het jaar 2019 een bonus van € 39.884,25 bruto ontvangen. Over 2020 bedroeg de bonus € 40.745 bruto, over 2021 € 41.000 bruto en over 2022 € 20.000 bruto. Over 2023 heeft werknemster geen bonus ontvangen. In het najaar van 2020 en het voorjaar van 2021 is werknemster uitgevallen wegens ziekte. Vanaf 22 juni 2021 is werknemster langdurig uitgevallen. Op 6 februari 2023 is werknemster voor de tweede keer langdurig uitgevallen wegens ziekte. Sindsdien heeft zij niet meer gewerkt in haar eigen functie. Sinds 6 februari 2024 ontvangt werknemster 70% van haar salaris ad € 12.475,50 bruto per maand. In eerste aanleg heeft werknemster gevorderd dat de kantonrechter voor recht verklaart dat werkgeefster gehouden is haar salaris gedurende het tweede ziektejaar aan te vullen tot 100% en om aan haar alle voorzieningen en hiermee verband houdende salarisbetalingen bij ziekte te verstrekken die staan opgenomen in de cao. Ook heeft werknemster gevorderd werkgeefster te veroordelen tot verhoging van haar maandsalaris vanaf 1 februari 2024 en betaling van aanvullende bonussen over 2022 en 2023, vermeerderd met de wettelijke rente, wettelijke verhoging, de achterstallige vakantietoeslag en de buitengerechtelijke incassokosten. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemster is daarom in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. In hoger beroep gaat het om de betekenis van het bepaalde in artikel 13 van de arbeidsovereenkomst. Het hof stelt daarbij voorop dat de uitleg van de

arbeidsovereenkomst aan de hand van de *Haviltex*-maatstaf dient te geschieden. Omdat de cao niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van werkneemster, staat het partijen vrij om te kiezen of en zo ja welke onderdelen van de cao zij in de arbeidsovereenkomst willen incorporeren. Partijen hebben daarbij gekozen voor de uitsluiting van de cao-bepalingen met betrekking tot salaris, salarisbetaling of salarisverhoging. Deze uitsluiting is rechtsgeldig. Werkneemster meent dat deze uitsluiting geen betrekking heeft op de in artikel 10.1 van de cao geregelde aanvullende loonbetalingsverplichting tijdens het tweede ziektejaar, maar dit argument gaat niet op. Het bepaalde in artikel 10.1 van de cao is namelijk een bepaling met betrekking tot salaris en al helemaal met betrekking tot salarisbetaling. Werkgeefster hanteert voor medewerkers met een salaris boven schaal 15, onder wie dus werkneemster, een interne arbeidsvoorwaardenregeling waarbij voor deze 'boven-cao medewerkers' bij ziekte gedurende het eerste ziektejaar 100% en gedurende het tweede ziektejaar 70% van het salaris wordt doorbetaald. Deze regeling heeft werkgeefster toegepast. Het hof volgt werkneemster niet in haar betoog dat werkgeefster op grond van goed werkgeverschap gehouden zou zijn van deze regeling af te wijken en werkneemster in het tweede ziektejaar 100% van het salaris door te betalen. De enkele omstandigheid dat in de cao voor andere (lager betaalde) werknemers mogelijk gunstiger bepalingen gelden, brengt niet mee dat het hanteren van de interne regeling onredelijk of in strijd met goed werkgeverschap is. Ook maakt het feit dat werkgeefster dit voor een kortere periode bij een eerdere ziekteperiode wel heeft gedaan, niet dat sprake is van een verplichting om in een volgende (naar verwachting langdurige) periode van ziekte gedurende het gehele tweede ziektejaar 100% salaris door te betalen. De vordering van werkneemster tot doorbetaling van het volledige salaris (100%) in het tweede ziektejaar wordt daarom afgewezen. Ook de vordering tot betaling van de bonussen over de jaren 2022, 2023 en 2024 wordt afgewezen, nu werkneemster niet aannemelijk heeft gemaakt dat werkgeefster met betrekking tot de bonus niet als goed werkgeefster heeft gehandeld. De bonus is immers afhankelijk van individuele presentaties en heeft geen structureel karakter. Dat werkneemster in de voorgaande jaren tijdens ziekte wel recht had op een (gedeeltelijke) bonus, maakt dit niet anders. Zij had in die jaren namelijk ook voor de helft van het jaar gewerkt. De gevorderde jaarlijkse salarisverhogingen dienen wel toegewezen te worden. Het hof is van oordeel dat deze verhogingen wel een structureel karakter kennen en werkneemster deze verhogingen derhalve ook zou hebben ontvangen indien zij niet ziek was geweest. Aangezien de salarisverhogingen niet op tijd door werkgeefster zijn betaald, is zij daarnaast de wettelijke verhoging van 25% en de wettelijke rente verschuldigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:156

Zaaknummer: 200.353.493 en 7:625 BW

Rechters: H.T. van der Meer, A.S. Arnold en F.J. Bloem-Timmermans

Advocaten: Th.H.P. van den Kieboom en J.J.M. Reijnen

Wetsartikelen: 7:629 BW