

RECHTSPRAAK

Werkgeefster moet werknemer bij arbeidsongeschiktheid 100% van het salaris doorbetalen, nu sprake is van een verkregen recht en daarmee een arbeidsvoorwaarde. Het gewijzigde bedrijfsreglement maakt dit niet anders, omdat sprake is van een afwijkende afspraak.

Feiten

Werknemer is op 16 april 2007 in dienst getreden bij Polymount International B.V. Op 1 maart 2018 is hij mee overgegaan naar Tesa SE, die Polymount International heeft overgenomen. Op 1 april 2021 komt werknemer vervolgens in dienst bij Polymount Sleeves B.V. (hierna: Polymount) als technisch en kwaliteitsmanager. Op 3 december 2024 heeft werknemer zijn handtekening gezet onder een nieuw bedrijfsreglement. In dit reglement is een bepaling omtrent ziekte opgenomen, waarin in het eerste lid voor de loondoorbetaling bij ziekte wordt aangesloten bij de wettelijke hoogte van (minimaal) 70%. Vervolgens wordt in het tweede lid aangegeven dat er na de eerste zes weken geen verplichte loonsverhoging of -verlaging geldt, maar dat na deze periode het loon door de werkgever verlaagd kan worden naar 70% van het salaris, tenzij er een andere afspraak in de cao of arbeidsovereenkomst staat. Op 26 mei 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Vervolgens ontstaat tussen partijen discussie over (onder meer) de hoogte van de loondoorbetaling bij ziekte. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer achterstallig loon in de periode 26 mei 2025 tot en met december 2025, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente, én doorbetaling van zijn (volledige) overeengekomen salaris, te vermeerderen met inflatiecorrecties. Hij stelt zich daarbij op het standpunt dat Polymount in december 2024 de arbeidsvoorwaarden eenzijdig heeft gewijzigd, terwijl hiervoor geen zwaarwichtig belang was. Daarbij meent werknemer dat Polymount verplicht is 100% van het loon door te betalen, nu er sprake is van een verworven recht door een bestendige gedragslijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter dient, gelet op de stellingen van werknemer, allereerst te beoordelen of de niet contractueel vastgelegde afspraak om bij arbeidsongeschiktheid 100% van het salaris te betalen, een verkregen recht is en daarmee een arbeidsvoorwaarde is geworden. De kantonrechter is vooralsnog van oordeel dat er sprake is van een gedragslijn, waaruit een arbeidsvoorwaarde is ontstaan. Daarbij neemt de kantonrechter in overweging dat werknemer sinds zijn indiensttreding altijd volledig is doorbetaald bij arbeidsongeschiktheid. Dit geldt eveneens voor de overige werknemers van Polymount en volgt ook uit onder meer uit de verklaringen van partijen ter mondelinge

behandeling en het feit dat Polymount een andere regeling wilde vastleggen in het bedrijfsreglement. De kantonrechter komt vervolgens toe aan de vraag of partijen zijn overeengekomen dat werknemer enkel nog recht heeft op 70% loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid. In dat kader wordt allereerst naar (de inhoud van) het betreffende beding bij ziekte in het bedrijfsreglement gekeken. Hiervoor is de *DSM/Fox*-maatstaf van belang. De kantonrechter stelt vast dat gesteld noch gebleken is dat partijen het inhoudelijk over het voormelde beding hebben gehad. Gelet op de betekenis van het beding in het bedrijfsreglement (ziekte), dient daarom voor de uitleg ervan aansluiting te worden gezocht bij de objectieve taalkundige betekenis van de bewoordingen van dat beding, dat op initiatief en in de bewoordingen van Polymount in het bedrijfsreglement is opgenomen. De kantonrechter stelt, zoals hiervoor reeds is overwogen, vast dat er op de arbeidsovereenkomst van werknemer een afwijkende arbeidsvoorwaarde van toepassing is bij arbeidsongeschiktheid. Dit betekent dat, als aansluiting wordt gezocht bij de objectieve taalkundige betekenis van de bewoordingen van het beding, werknemer vooralsnog ook bij toepassing van het voormelde tweede lid bij ziekte in het bedrijfsreglement aanspraak kan maken op 100% loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Dat er in het reglement is opgenomen dat het *in de arbeidsovereenkomst* moet staan impliceert naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet dat daarmee is bedoeld dat het schriftelijk daarin is opgenomen. In het voorgaande lid staat immers een soortgelijke afwijking, maar daarin staat slechts dat het loon hoger kan zijn, *afhankelijk van de arbeidsovereenkomst*. Polymount is daarom gehouden het loon van werknemer voor 100% door te betalen bij arbeidsongeschiktheid. De vraag of werknemer door ondertekening van het bedrijfsreglement akkoord is gegaan met de nieuwe arbeidsvoorwaarde, wat werknemer overigens gemotiveerd heeft betwist, kan, gelet op het al voorgaande, in het midden blijven. Het leidt immers niet tot een ander oordeel. De vorderingen van werknemer worden daarom toegewezen. Wel wordt de wettelijke verhoging gematigd tot 10%.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:1101

Zaaknummer: 12026944 \ VV EXPL 25-219

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: A.F. Inden-van Dijck en M. Jansen

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:625 BW en 6:119 BW