

JURISPRUDENTIE

Kantonrechter in Kort Geding A.R. no. 17-2143

Eiseres vordert op grond van de arbeidsovereenkomst en het huishoudelijk reglement doorbetaling van de uitkering gedurende de arbeidsongeschiktheid. Er blijkt geen concrete regeling te zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst of het reglement voor blijvende arbeidsongeschiktheid. Partijen interpreteren de regelingen inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid in de overeenkomst en het reglement verschillend. Eiseres stelt dat zij gedurende de tijdsduur van afwezigheid recht heeft op de uitkering. Daarentegen voert gedaagde aan dat er geen sprake meer is van een tijdsduur van afwezigheid, omdat de afwezigheid permanent is geworden sedert de dag dat door eiseres is medegedeeld dat zij niet meer beter wordt en niet meer zal kunnen werken. De arbeidsovereenkomst en/of het reglement hebben geen concrete regeling voor blijvende arbeidsongeschiktheid en is het terecht dat gedaagde is teruggevallen op de wet (BW) betreffende de tijdsduur waarop het loon moet worden doorbetaald in het geval van ziekte.

Artikel 1614c lid 1 BW

Kantonrechter in Kort geding

A.R. no. 17-2143

27 juni 2019

Vonnis in de zaak van

R, R.A.D., wonende in (...) te Paramaribo,

gemachtigde: mr. I. D. Kanhai, advocaat,
eiseres in kort geding,

tegen

EAS & C N.V., gevestigd en kantoor houdende aan de (...) te Paramaribo,
gemachtigde: mr. C.A.F. Meijenaar, advocaat,
gedaagde in kort geding.

1. Het proces verloop:

1.1 Dit blijkt uit de volgende processtukken:

- het verzoekschrift, met producties, dat op 17 mei 2017 ter griffie der kantongerechten is ingediend,
- de conclusie van antwoord, met producties,
- de conclusie van repliek, met producties,
- de conclusie van dupliek,
- de rolbeschikking d.d. 13 juli 2017 aangetekend op de kaft van het procesdossier,
- het proces-verbaal van de comparitie van partijen gehouden op 8 augustus 2017,
- de conclusie tot uitlating na comparitie zijdens eiseres, met producties,
- de conclusie tot uitlating na comparitie en over de producties, zijdens gedaagde.

1.2 De uitspraak van het vonnis in kort geding is nader bepaald op heden.

2. De feiten

2.1 Eiseres is met ingang van 1 januari 2015 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van gedaagde in de functie van all round medewerker. Het loon is vastgesteld op EUR.535,=.

2.2 Bij schrijven van 12 april 2017 afkomstig van gedaagde is aan eiseres medegedeeld dat de salarisbetaling vanaf 15 mei 2017 zal worden stopgezet. In dat schrijven heeft gedaagde aangevoerd dat de gedaagde vanwege de staat van dienst van eiseres had besloten, ondanks het feit dat gedaagde daartoe niet wettelijk verplicht was, vanaf februari 2016 het salaris te betalen terwijl eiseres vanwege ziekte hetzij gedeeltelijk hetzij geheel was uitgevallen. Gedaagde stelt in het schrijven dat vanwege de onduidelijkheid over de vraag wanneer eiseres de werkzaamheden weer zou kunnen hervatten, het besluit genomen moest worden een einddatum te bepalen voor het doorbetalen van het salaris, dat vanaf januari 2017 voor 70% werd uitbetaald.

3. De vordering en de grondslag daarvan

3.1 De vordering

Eiseres vordert, kort gezegd, dat de kantonrechter, bij vonnis in kort geding, uitvoerbaar bij voorraad:

- vaststelt dat het schrijven van 12 april 2017 in strijd is met de overeenkomst en het huishoudelijk reglement;
- gedaagde gelast het schrijven van 12 april 2017 in te trekken en eiseres schriftelijk hiervan op de hoogte te stellen op straffe van een dwangsom;
- gedaagde gelast om de arbeidsovereenkomst na te leven evenals de bepalingen in het huishoudelijk re-

glement op straffe van een dwangsom,

- gedaagde veroordeelt om aan eiseres de uitkering bij arbeidsongeschiktheid onverkort uit te keren vanaf 15 mei 2017 zoalng de arbeidsovereenkomst van kracht is;
- gedaagde veroordeelt om aan eiseres te betalen het bedrag van SRD.7.500,= zijnde de gerechtelijke en buitengerechtelijke kosten en voorts
- gedaagde veroordeelt in de proceskosten.

3.2 De grondslag

Eiseres heeft als grondslag voor het gevorderde aangevoerd dat zij ingevolge de arbeidsovereenkomst en het huishoudelijk reglement aanspraak maakt op doorbetaling van de uitkering gedurende de arbeidsongeschiktheid. De stelling van gedaagde dat hij ingevolge het BW niet gehouden is om door te gaan met de betaling is niet juist omdat in de arbeidsovereenkomst en het huishoudelijk reglement is opgenomen dat eiseres aanspraak maakt op de uitkering.

4. Het verweer

De gedaagde heeft verweer gevoerd op welk verweer de kantonrechter, voor zover van belang, hierna terugkomt.

5. De Beoordeling

5.1 De gedaagde heeft als verweer onder andere het volgende aangevoerd: **1.** dat eiseres vanaf 9 februari 2016 ziek heeft gemeld, eerst halve dagen en vanaf december 2016 hele dagen; dat vanaf haar ziek melden steeds haar salaris aan haar is uitgekeerd, vanaf februari 2017 voor 70%; dat op 4 april 2017 door eiseres is aangegeven dat zij chronisch ziek is en daardoor haar werkzaamheden niet kan hervatten; **2.** dat

eiseres ziek is en dat gedaagde daardoor de dienstbetrekking niet kan beëindigen omdat ingevolge de wet tijdens ziekte de de bepalingen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid wegens ziekte die in de overeenkomst en het reglement zijn opgenomen betrekking hebben op arbeidsongeschiktheid die tijdelijk van aard is; dat in casu sprake is van blijvende arbeidsongeschiktheid, hetgeen niet geregeld is in de overeenkomst en het reglement; dat hierdoor de bepaling in het BW wel van toepassing is en gedaagde de uitkering wel mag stopzetten op grond van artikel 1614c BW, met dien verstande dat de wet voorschrijft dat voor een bepaalde tijd het loon moet worden doorbetaald en de gedaagde reeds voor een periode van een jaar en drie maanden het loon heeft doorbetaald.

5.2 Eiseres voert aan dat gedaagde gehouden is om wel door te gaan met de uitkering van 70% van haar salaris, ongeacht het feit dat zij niet beter zal worden. Eiseres stelt voorts dat gedaagde dat risico had kunnen verzekeren doch dat niet heeft gedaan. Nu zij dat niet heeft gedaan zal zij eiseres op grond van de arbeidsovereenkomst door moeten betalen. Het feit dat dat bedrijfs-economisch niet haalbaar zou zijn voor gedaagde is niet van belang voor eiseres. De gedaagde had dat bij het aangaan van de overeenkomst moeten overwegen en niet nu nadat de overeenkomst met eiseres is aangegaan. Thans is gedaagde gehouden om de uitkering aan eiseres te doen tot aan haar pensioengerechtigde leeftijd.

5.3 De gedaagde stelt zich op het standpunt dat er geen sprake meer is van de omstandigheden waar artikel 14 op doelt omdat de artikelen in de arbeidsovereenkomst en het reglement doelen op tijdelijke arbeidsongeschiktheid. De

artikelen doelen niet op blijvende arbeidsongeschiktheid. Gedaagde stelt dat in de overeenkomst en het reglement geen regeling is opgenomen die betrekking heeft op blijvende arbeidsongeschiktheid waardoor de wet geldig is.

5.4 De kantonrechter overweegt dat het artikel waar eiseres zich op beroept als volgt luidt:

Artikel 14 van het huishoudelijk reglement:

Lid 1: zie artikel 13 betreffende controle voorschriften bij ziekte.

Lid 2: ook bij arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie dient de werkgever te worden geïnformeerd.

Lid 3: tijdens de arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer gedurende de tijdsduur van afwezigheid door ziekte, indien hij de voorschriften gesteld door de werkgever stipt opvolgt, een uitkering. De uitkering bedraagt 70% van het brutosalaris, waarbij de maximale uitkering per dag gelijk is aan 70% van het maximumdagloon.

Artikel 13 van het reglement: dit artikel bevat bepalingen betreffende de ziekmelding, het verpleegadres, verblijf in het buitenland, het raadplegen van een arts, thuisblijven, op het spreekuur komen, genezing niet belemmeren, contact onderhouden met de werkgever, werkhervatting bij herstel, inlichtingen, second opinion en overtreding van de voorschriften.

5.5 De kantonrechter overweegt dat het verweer van gedaagde feitelijk erop neerkomt dat artikel 14 van het reglement niet meer aan de orde is waardoor het beroep van eiseres daarop niet kan slagen.

5.6 Partijen interpreteren de regelingen inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid in de overeenkomst en het reglement dus verschillend. Eiseres stelt dat artikel 14 lid 3 met name de woorden “gedurende de tijdsduur van afwezigheid” van toepassing is op haar situatie, kort gezegd dat zij afwezig is en dat gedurende die afwezigheid het artikel geldt. Gedaagde voert aan dat er geen sprake meer is van een tijdsduur van afwezigheid omdat de afwezigheid permanent is geworden sedert de dag dat door eiseres is medegedeeld dat zij niet meer beter wordt en niet meer zal kunnen werken.

5.7 De kantonrechter overweegt dat over dit interpretatie verschil een voorlopig oordeel zal moeten komen teneinde in dit kort geding te kunnen beslissen of gedaagde in strijd handelt met de overeenkomst of dat gedaagde inderdaad artikel 1614c BW van toepassing moet achten.

5.8 Artikel 14 van het reglement verwijst in het eerste lid naar artikel 13 van het reglement. Artikel 13 van het reglement bevat 12 leden. In die leden is geregeld dat een werknemer zich bij ziekte of arbeidsongeschiktheid bij de manager ziek moet melden. Bij die melding moet doorgegeven worden wat de aard is van het ziekteverzuim en de geschatte duur van het ziekteverzuim, verder dient het adres vermeld te worden waar de werknemer zich bevindt, het telefoonnummer waar hij te bereiken is, het adres en telefoonnummer van de arts en van de behandelend specialist. De werknemer dient zijn herstel te bevordren door binnen een redelijke termijn contact op te nemen met zijn huisarts. Hij dient zich in ieder geval in verbinding te stellen met zijn huisarts voordat 10 werkdagen zijn verstreken sinds de eerste dag van de ziekte. De

werknemer dient tot het moment waarop de werkgever de werknemer heeft doen bezoeken thuis te blijven. Hij mag slechts uit huis om naar de dokter te gaan. De controleur van de werkgever moet altijd toegang hebben tot de werknemer en zijn verpleegadres. De werknemer is ook gehouden om op spreekuur bij een bedrijfsarts te komen voor een controlerend consult. Indien de werknemer niet naar de controlerend arts kan moet de controlerend arts thuis het consult afleggen. De werknemer dient alle handelingen die de genezing belemmeren achterwege te laten. Ook dient hij alle handelingen te verrichten die het genezingsproces kunnen bevorderen en de werkhervatting kunnen bespoedigen. Tijdens de arbeidsongeschiktheid moet de werknemer de werkgever op de hoogte houden van het verloop van de ziekte of de arbeidsongeschiktheid. De werknemer dient het werkt te hervatten zodra zij daartoe in staat is. Indien de arts van mening is dat de werknemer arbeidsgeschikt is doch de werknemer van mening is dat dat nog niet het geval is dient zij daar onverwijld mededeling over te doen en dient zij dat tijdens het eerstvolgende spreekuur van de betrokken arts kenbaar te maken.

5.9 Lid 3 van artikel 14 luidt: tijdens de arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer gedurende de tijdsduur van afwezigheid door ziekte, een uitkering.

5.10 De kantonrechter overweegt dat uit de redactie van de artikelen 13 en 14 aannemelijk wordt dat deze artikelen duiden op een situatie van arbeidsongeschiktheid door ziekte gedurende een bepaalde tijdsduur.

5.11 Naar het oordeel van de kantonrechter is in deze artikelen geen regeling opgenomen voor blijvende arbeidsongeschiktheid. Ook kan naar het

oordeel van de kantonrechter de passage “gedurende de tijdsduur van afwezigheid” niet worden begrepen als een passage waarbij ook was bedoeld “blijvende afwezigheid” of “permanente afwezigheid”. De artikelen 13 en 14 van het reglement lijken een regeling te zijn voor de situatie waarin een werknemer voor een bepaalde tijdsduur afwezig is. Ook wordt in artikel 13 duidelijk de nadruk gelegd op het herstel van de werknemer, op de controle door de werkgever of de arts tijdens de ziekte en op de werknemer die alle handelingen moet verrichten die het genezingsproces kunnen bevorderen en de werkhervatting kunnen bespoedigen.

5.12 De kantonrechter is derhalve van oordeel dat aannemelijk is dat, gelijk gedaagde stelt, geen concrete regeling is opgenomen in de arbeidsovereenkomst of het reglement voor blijvende arbeidsongeschiktheid.

5.13 De kantonrechter acht het dan ook aannemelijk dat gedaagde terecht terug is gevallen op de regelgeving in de wet betreffende de tijdsduur waarop het loon moet worden doorbetaald in het geval van ziekte.

5.14 De kantonrechter zal op grond van het voorgaande de voorzieningen weigeren en eiseres, als de in het ongelijk gestelde partij veroordelen in de proceskosten.

6. De beslissing

6.1 Weigert de gevraagde voorzieningen;

6.2 Veroordeelt eiseres in de kosten van het geding aan de zijde van gedaagde gevallen en tot aan deze uitspraak begroot op nihil.

Aldus gewezen en uitgesproken door mr. A.C. Johannis, kantonrechter-plaatsvervanger in kortgeding, kanton-

rechter-plaatsvervanger, ter openbare terechtzitting van het kantongerecht in het eerste kanton te Paramaribo van donderdag 27 juni 2019, in tegenwoordigheid van de griffier.