

# Annotatie bij de vonnissen van de kantonrechters in het Eerste Kanton d.d. 27 juni 2019 en 13 januari 2022

A.R. no. 17-2143 en A.R. no. 21-1986

*Sjef de Laat\**

De doorbetaling van loon bij arbeidsongeschiktheid wordt zowel in de wet als in menige cao geregeld. De wettelijke bepaling is hier artikel 1614c lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Dat regelt dat de werknemer een aanspraak op naar tijdsruimte vastgesteld loon voor betrekkelijk korte tijd behoudt, wanneer hij ten gevolge van ziekte of ongeval verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten. In menige collectieve arbeidsovereenkomst (verder kortheidshalve ook cao) wordt een langere periode dan een “betrekkelijk korte tijd” in acht genomen.

Naast het BW staan dus collectieve arbeidsovereenkomsten, afgesloten tussen werkgevers en werknemersorganisaties. Een paar willekeurig gekozen cao's kies ik als voorbeeld: De cao van HEM (2020-2022) regelt in artikel 19 een periode van 18 maanden. De cao van Parbo (de Surinaamse Brouwerij) 2020-2021 kent in artikel 8.7 de periode van “de eerste 24 maanden”. De cao van TAS (Telecommunicatie Autoriteit Suriname) 2017-2019 noemt in art. 31 lid 2 onder a een periode van 48 maanden. Grote verschillen dus in de periodes na de in de wet genoemde “betrekkelijke korte tijd”. In die langere

periodes wordt het loon bij ziekte door de werkgever doorbetaald.

In enkele cao's is door de werkgever met de vakbonden samen nagedacht over de situatie dat ook na die 18 of 24 of 48 maanden de arbeidsongeschiktheid kan voortduren. Arbeidsongeschiktheid kan ook ontstaan door een bedrijfsongeval, waardoor de werknemer zijn werk langere tijd niet meer kan verrichten of zijn werk zelfs helemaal niet meer kan doen. Zo bevat de wat oudere cao van Telesur (uit 2006) al de bepaling dat, bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een bedrijfsongeval van langere duur dan 48 maanden, daarna van geval tot geval in overleg met de vakbond een regeling wordt getroffen inzake de aanvulling op de ongevalsuitkering. Daarbij zal rekening worden gehouden met de duur van het dienstverband, de vooruitzichten op herstel en de sociale omstandigheden van de betrokken werknemer. In geval van blijvende arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een bedrijfsongeval, vastgesteld door de geneeskundige commissie, zal aan de werknemer een uitkering worden betaald van 35.000 Surinaamse dollars.

De hierboven al genoemde cao van HEM kent voor de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een bedrijfsongeval, maar ook voor een beroepsziekte die langer dan 18 maanden duurt, de

\* Sjef de Laat is oud-kantonrechter en als docent verbonden aan het Centrum voor Democratie en Rechtspleging (CDR) in Paramaribo.

Sjef de Laat

bepaling dat van geval tot geval een regeling wordt getroffen, waarbij rekening zal worden gehouden met de duur van het dienstverband, de eventuele medewerking van de werknemer aan omscholing, de sociale omstandigheden waarin de betrokkene is komen te verkeren en ten slotte de mate van arbeidsongeschiktheid. Opmerkelijk zijn de terugkerende elementen “duur van de dienstbetrekking” en de “sociale omstandigheden van de werknemer”. Maar ook de omstandigheden van de vooruitzichten op herstel en medewerking van de werknemer aan omscholing spelen een rol.

Terug naar het begrip “betrekkelijk korte tijd” uit artikel 1614c BW. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat “betrekkelijk korte tijd” overgenomen is uit het Zwitserse verbintenissenrecht en het Duitse Burgerlijk Wetboek (E.M. Meijers, *De Arbeidsovereenkomst*, derde druk, 1924, p. 116). De rechter moet bij de vaststelling van wat in een bijzonder geval als een betrekkelijk korte tijd moet worden aangemerkt in het bijzonder letten op “hoe lang de arbeider reeds in dienst van den werkgever is” en “voor hoe lang de dienstbetrekking is aangegaan”. De kantonrechter heeft in zijn vonnis in kort geding van 13 januari 2022 daar dan terecht ook op gelet. De regeling van de “betrekkelijk korte tijd” hield ook verband met het feit dat in 1907, toen de regeling van de arbeidsovereenkomst in het Burgerlijk Wetboek werd opgenomen, de werkgever de werknemer heel gemakkelijk kon ontslaan. Het opzegverbod tijdens ziekte en de preventieve ontslagtoets behoorden toentertijd nog niet tot het reguliere arbeidsrecht. Een arbeider kon in het begin van de twintigste eeuw op een termijn van een week ontslagen worden. De wetgever was bang dat de

werkgever een zieke werknemer bij zo een korte opzegtermijn liever zou ontslaan dan doorbetalen tijdens ziekte. Daar komt de regeling van die “betrekkelijk korte termijn” dus vandaan.

Uit het hierboven genoemd vonnis van 27 juni 2019, blijkt dat de werknemer ook wel een hele bijzondere vordering had ingesteld. Deze luidde dat de werkgever aan de werknemer het loon zou moeten doorbetalen tot zij met pensioen ging. Dat is een nogal zeer verstrekkende vordering. De redenering van de kantonrechter dat de regeling in artikel 1614c BW niet bedoeld is voor blijvende en permanente arbeidsongeschiktheid, kan ook door die verre strekking van de vordering wel eens zijn beïnvloed. Want de redenering van de kantonrechter (dat de regeling in het BW slaat op een periode waarin de werknemer nog kan herstellen en weer aan de arbeid kan gaan) sluit niet uit dat een werknemer ook na een betrekkelijk korte termijn en zelfs na enige maanden en jaren nog steeds terug zou kunnen keren bij zijn werkgever. De vraag is alleen wel of hij dat nog kan in de oude, oorspronkelijk overeengekomen en bedongen, arbeid of dat ook aangepaste arbeid door de werkgever zou moeten worden aangeboden. De Hoge Raad heeft in 1978 en 1985 het begrip ‘bedongen arbeid’ zo breed uitgelegd dat in bepaalde omstandigheden de werknemer ook in een andere functie bij de werkgever moet kunnen terugkeren (HR 3 februari 1978, NJ 1978, 248, Roovers/De Toekomst en HR 8 november 1985, NJ 1986, 309, Van Haaren/CHV). Het kan zelfs nodig zijn dat de werkgever de arbeidsverdeling in de onderneming aanpast en wijzigt. (HR 13 december 1991, NJ 1992, 441, Goldsteen/Roeland, en 17 januari 2003, JAR 2003/41, UWV/Stal).

De vordering om na 6 jaar arbeidsongeschiktheid nog terug te komen op de werkvloer was ook bij de kantonrechter in kort geding in 2022 neergelegd, maar de kantonrechter heeft die vordering niet zo geïnterpreteerd. De kantonrechter oordeelde vanuit een ander leerstuk, namelijk het op goed-werkgeverschap (art. 1614ij BW) geënte recht op arbeid, en is de tewerkstelling uit oogpunt van het goed-werkgeverschap gaan bekijken in plaats van een andere invulling te geven aan het begrip “bedongen arbeid”. Zou de kantonrechter wel vanuit bedongen arbeid hebben geredeneerd, dan zou hij met de werkgever moeten hebben besproken of er nog (minder bijv. 50%) arbeid in de onderneming was die de werknemer wel zou kunnen verrichten en eventueel zelfs arbeid die niet meer de oorspronkelijke bedongen en overeengekomen arbeid is.