

Gokje met de bowlingbal wagen: gewekte verwachtingen/bestendige gedragslijn dat 100% loon tijdens ziekte moet worden betaald?

De wet is vrij helder over de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte: 70% van het maximum dagloon, met in het eerste jaar een minimumloongarantie. In veel arbeidsovereenkomsten en cao's zijn bovenwettelijke aanvullingen afgesproken.

Soms betaalt een werkgever ook wel eens per ongeluk meer dan de wettelijk verplichte 70%, bijvoorbeeld 100%.

Mag een werknemer erop vertrouwen dat dan ook tijdens een volgende ziekteperiode 100% wordt doorbetaald?

De rechtbank Overijssel vond van niet. In de zaak [ECLI:NL:RBOVE:2025:6196](#), oordeelde de kantonrechter Enschede dat Bowling Enschede niet verplicht was om 100% loon door te betalen tijdens ziekte, ondanks dat het bowlingcenter dat eerder wel (onverplicht) had gedaan.

Wat speelde er?

Een technisch medewerker van het bowlingcentrum in Enschede claimt 100% loondoorbetaling tijdens ziekte, omdat hij in de periode van oktober 2021 tot en met oktober 2023 100% loon tijdens ziekte betaald heeft gekregen van zijn werkgever. Vlak voor einde wachttijd (na 103 weken) heeft de werknemer zich hersteld gemeld. Vervolgens heeft de werknemer zich in maart 2024 opnieuw volledig ziekgemeld. In maart heeft de werkgever nog 100% loon doorbetaald, maar in april 2024 een lager bedrag.

Volgens de werknemer mocht hij er gerechtvaardigd op vertrouwen dat ook nu 100% loon tijdens ziekte betaald zou worden door zijn werkgever.

Wat vindt de kantonrechter daarvan (in kort geding)?

De kantonrechter oordeelt dat de werknemer niet opnieuw recht heeft op 100% loondoorbetaling tijdens ziekte. Volgens de rechter zijn er wellicht verwachtingen door de werkgever gewekt, maar dit is volgens de rechter onvoldoende om te spreken van een bestendige gedragslijn die als een arbeidsvoorwaarde moet worden aangemerkt (zie voor het juridisch kader rechtsoverweging 5.5 van de uitspraak).

Daarvoor is volgens de kantonrechter mede van belang dat werknemer tijdens de discussie in april 2024 heeft verwezen naar de horeca cao die volgens hem van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. In de horeca cao staat dat in het eerste ziektejaar recht bestaat op 95% en in het tweede ziektejaar op 75% loondoorbetaling tijdens ziekte. Het kan dan ook niet zo zijn

dat de werknemer nu 100% loondoorbetaling claimt.

Kortom: deze kantonrechter oordeelt in het voordeel van de werkgever dat geen sprake is van een bestendige gedragslijn waar de werknemer op heeft mogen vertrouwen. Chapeau dat de kantonrechter een expliciete opmerking maakt over het feit dat de werknemer vlak voor einde wachttijd in oktober 2023 miraculeus was hersteld...

“(...) Verder is de aard van de voor- en nadelen die voor de werkgever en de werknemer uit de vaste gedragslijn voortvloeien in dit geval van belang. [eiser] heeft zich bij de vorige ziekteperiode na ruim 103 weken hersteld gemeld. Vervolgens valt hij een paar maanden later weer uit. Naar oordeel van de kantonrechter had [eiser] 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. (...)”

Datum

20 november 2025

Auteur

Stéphanie Heijtlager