

RECHTSPRAAK

Geen arbeid, geen loon (art. 7:628 oud BW): het feit dat werknemer vanaf 2006 op één locatie heeft gewerkt, betekent niet dat hij een recht heeft verworven om in de verdere loop van het dienstverband op één locatie en/of met vaste werktijden te werken. Loonvordering afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 25 augustus 1992 in dienst getreden bij CSU Personeel B.V. (hierna: CSU), laatstelijk in de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud. Hij verdient een salaris van € 14,21 bruto. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf van toepassing. Uit de arbeidsovereenkomst volgt dat de uitbetaling in geval van ziekte geschiedt met inachtneming van de bepalingen uit de cao. Tot 1 april 2018 is werknemer bij opdrachtgever Arena werkzaam geweest. De samenwerking tussen CSU en Arena is op diezelfde datum beëindigd en de schoonmaakwerkzaamheden zijn toen voortgezet door Effectief Groep. CSU heeft werknemer hierover geïnformeerd. Effectief Groep heeft werknemer conform de cao-verplichtingen een arbeidsovereenkomst aangeboden. Omdat deze arbeidsovereenkomst een lager uurloon inhield dan bij CSU, weigerde werknemer hiermee akkoord te gaan. In dat kader heeft CSU werknemer twee vervangende werkplekken aangeboden. Op de ene werkplek werd met een variabel werkrooster met wisselende dagen en tijden gewerkt. Op de andere werkplek werd de arbeid op verschillende locaties verricht. Ook deze voorstellen zijn door werknemer van de hand gewezen, omdat hij een vast object met vaste werktijden wil en hij in verband met gezondheidsklachten niet in staat is zich flexibel in te zetten. Vervolgens is werknemer een nieuw aanbod gedaan. Ditmaal ging het om een vaste locatie op vaste tijden voor 32,5 uur per week. De overige uren (7,5) moesten op een andere werkplek worden ingevuld. Daarbij is aangegeven dat CSU in het vervolg geen loon zou uitbetalen als werknemer niet zou komen opdagen. Werknemer heeft dit voorstel tijdelijk geaccepteerd, te weten: tot een passende werkplek was gevonden met werk van 40 uur per week met vaste werkdagen en -tijden. Op 24 april 2018 is werknemer een nieuw aanbod gedaan, dat hij heeft geaccepteerd. Op 30 mei 2018 meldt werknemer zich ziek. Daarbij laat CSU werknemer weten dat hij ziekte-uren (en geen gewerkte uren) uitbetaald krijgt en dat het ziekgeld minder bedraagt vanwege zijn onwettige afwezigheid in de afgelopen periode. Werknemer vordert volledige loondoorbetaling.

Oordeel

De vragen die in deze zaak voorliggen, zijn voor wiens risico het komt dat werknemer na de

heraanbesteding van de schoonmaakwerkzaamheden bij de Arena tijdelijk geen werkzaamheden heeft verricht en of CSU de loonbetaling tijdens ziekte op basis van de referteperiode juist heeft berekend.

Recht op loon ex artikel 7:628 (oud) BW

Gelet op de in april 2018 geldende artikelen 7:627 en 7:628 BW was CSU geen loon verschuldigd voor de tijd waarin werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht, tenzij het niet verrichten van die arbeid komt door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van CSU dient te komen. Volgens werknemer is van dit laatste sprake, omdat (1) de aangeboden voorstellen niet passend waren vanwege zijn gezondheidsklachten (diabetes en hoog cholesterol) en (2) hij een verworven recht had ten aanzien van één werkplek en/of vaste werktijden. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet. Uit de aard van de onderneming die CSU voert, en gelet op hetgeen in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd, volgt dat werknemers op verschillende locaties kunnen worden tewerkgesteld. Het feit dat werknemer vanaf 2006 op één locatie heeft gewerkt, betekent niet dat hij een recht heeft verworven om in de verdere loop van het dienstverband op één locatie en/of met vaste werktijden te werken. Daarnaast heeft werknemer onvoldoende aannemelijk gemaakt dat hij vanwege zijn gezondheidsklachten niet in staat is op flexibele tijden en/of op verschillende locaties te werken. De hoofdregel 'geen arbeid, geen loon' is daarom van toepassing. Dat betekent dat de loonvordering over de periode 25 maart tot en met 21 april 2018 wordt afgewezen.

Referteperiode ziekingeld

Op grond van artikel 7:629 BW is de werkgever tijdens ziekte van een werknemer minimaal 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon verschuldigd. Hiervan kan in het voordeel van een werknemer worden afgeweken. Op basis van de arbeidsovereenkomst tussen partijen en de van toepassing zijnde cao, geldt een andere regeling. CSU berekent het dagloon op grond van de drie loonperioden voorafgaand aan de eerste ziekte dag. Vaststaat dat werknemer aanspraak heeft op minimaal 70% van het loon. Nu niet is gesteld of gebleken dat CSU in strijd met artikel 7:629 BW heeft gehandeld, wordt de vordering afgewezen. Hiervoor is immers geoordeeld dat CSU over de perioden maart en april 2018 geen nabetaling hoeft te doen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:7607

Zaaknummer: 8066541 \ CV EXPL 19-14366

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M. Pinarbasi-Ilbay en R.M. Dessaur

Wetsartikelen: 7:627 BW, 7:628 BW en 7:629 BW