

## RECHTSPRAAK

***Dat de arbeidsomvang van werknemer is afgenomen komt voor rekening en risico van werknemer. Op basis van deze arbeidsomvang wordt vordering achterstallig loon tijdens ziekte en niet-genoten vakantie-uren toegewezen.***

*Feiten*

Werknemer heeft een bewindvoerder. Werknemer is op 10 mei 2006 in dienst getreden bij CSU Personeel B.V. (hierna: CSU) in de functie van schoonmaker voor vier uur per week. In 2014 is CSU voor twee uur per week loon gaan uitbetalen aan werknemer. Op loonspecificaties uit de eerste helft van 2015 is vermeld dat werknemer twee uur onbetaald verlof opnam en twee uur werkte per week. Vanaf week 38 in 2015 wordt op de loonspecificaties geen twee uur onbetaald verlof per week meer vermeld, maar slechts twee gewerkte uren per week. Bij brief van 5 juli 2016 heeft CSU aan werknemer medegedeeld dat werknemer sinds 20 mei 2016 geen werkzaamheden meer verricht omdat hij heeft aangegeven last te hebben van zijn knie. De bedrijfsarts is echter van mening dat werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten. Daarom wordt werknemer gesommeerd zijn werkzaamheden per direct te hervatten. In een deskundigenoordeel van het UWV van 12 augustus 2016 is geoordeeld dat werknemer geschikt was de eigen arbeid te verrichten. Naar aanleiding van een tussenbeschikking van de kantonrechter Den Haag van 27 februari 2017 in een door CSU gestarte procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, heeft het UWV op 5 april 2017 wederom een deskundigenoordeel uitgebracht, ditmaal inhoudende dat werknemer per de geschildatum van 24 juni 2016 niet geschikt te achten is voor het eigen werk. De kantonrechter heeft het verzoek van CSU tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen. De arbeidsovereenkomst is per 31 december 2019 met wederzijds goedvinden beëindigd, waartoe partijen een vaststellingsovereenkomst hebben gesloten. De bewindvoerder van werknemer vordert veroordeling van CSU tot betaling van achterstallig loon vanaf 1 februari 2014 en niet opgenomen vakantie-uren.

*Oordeel*

Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gesteld voor de conclusie dat hij de bedongen arbeid niet heeft verricht om redenen die in de risicosfeer liggen van CSU en dat hij dus aanspraak heeft op loondoorbetaling voor de niet gewerkte uren. Er is van de zijde van werknemer geen toelichting gegeven waarom hij in 2014 twee uur per week is gaan werken in plaats van vier uur. Hij heeft dan ook geen stellingen ingenomen waaruit volgt dat de oorzaak voor rekening van CSU zou moeten komen. CSU heeft daarentegen

gemotiveerd gesteld dat de oorzaak gelegen is in het opnemen van onbetaald verlof door werknemer en het vervolgens aanpassen van de arbeidsduur per 16 juni 2015. Zo heeft werknemer nooit geprotesteerd dat hij minder ging werken, noch dat hij als gevolg daarvan minder uitbetaald kreeg. Ook volgt het onbetaald verlof uit de salarisspecificaties. Daarbij kan werknemer niet worden gevolgd in zijn beroep op de informatieplicht van CSU, op grond van artikel 29 van de cao. Niet valt in te zien waarom schending van die bepaling zou leiden tot loondoorbetaling. Met betrekking tot de loondoorbetaling tijdens ziekte overweegt de kantonrechter dat CSU de loonbetaling op 20 mei 2016 heeft gestaakt. Werknemer kan worden tegengeworpen dat hij geen deskundigenoordeel heeft overgelegd of hij aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan voor de periode tot 24 juni 2016. Uit het deskundigenoordeel van 5 april 2017 volgt immers dat werknemer niet geschikt werd geacht voor het verrichten van zijn eigen werk vanaf 24 juni 2016. Niet gebleken is dat CSU na 5 april 2017 enige re-integratieactiviteiten heeft ondernomen en dat werknemer daaraan ten onrechte zijn medewerking niet heeft verleend. Bij die stand van zaken kon van werknemer niet worden gevergd dat er een deskundigenoordeel zou worden overgelegd wat betreft de vraag of hij vanaf 24 juni 2016 aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. De conclusie uit het voorgaande is dat de loonvordering wat betreft de periode 20 mei 2016 tot 24 juni 2016 wordt afgewezen. De loonvordering vanaf 24 juni 2016 tot 12 april 2018, de dag dat de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte eindigde, zal daarentegen worden toegewezen. Omdat CSU niet aan haar informatieplicht met betrekking tot de niet-genoten vakantie-uren heeft voldaan, zijn de wettelijke vakantie-uren niet vervallen. De vordering tot uitbetaling van de niet-genoten vakantie-uren zal aldus worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 30-09-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2020:13910

**Zaaknummer:** 8360598 RL EXPL 20-3568

**Rechters:** D.E. Alink

**Advocaten:** O.J. Praamstra

**Wetsartikelen:** 7:629 BW, 7:629a BW en 7:658a BW