

RECHTSPRAAK

werknemer/Volendammer Schoonmaakbedrijf Succes B.V.

Uitleg artikel 31 en artikel 41 van de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf. Bij de berekening van het dagloon wordt niet gekeken naar overwerk, maar naar de omvang van de bedongen arbeid. Het uitkeringspercentage bij ziekte wordt bepaald op de eerste ziektedag van de werknemer.

Op 6 juli 2009 is werknemer in dienst getreden bij Succes in de functie van schoonmaker. Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf van toepassing. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat de arbeidsduur 25 uur per week bedraagt. Op 28 december 2010 heeft Succes een werkgeversverklaring ondertekend, waarin zij verklaart dat werknemer 39 uren per week werkt. Werknemer is op 22 februari 2011 vanwege ziekte uitgevallen. Thans vordert werknemer betaling van het achterstallig loon en de eindejaarsuitkering. Werknemer legt aan zijn vordering ten grondslag dat Succes gedurende de eerste twee ziektejaren van werknemer niet het loon heeft betaald waar werknemer recht op heeft. Daarnaast maakt werknemer aanspraak op eindejaarsuitkering over het te weinig uitgekeerde loon bij ziekte.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is in geschil of Succes heeft voldaan aan zijn verplichting tot doorbetaling van het loon van werknemer tijdens zijn ziekte. Partijen twisten in het bijzonder over de arbeidsomvang, het dagloon en de opbouw van vakantiedagen. Werknemer stelt dat hij tijdens zijn ziekte een hoger bedrag aan loon diende te ontvangen, omdat zijn daadwerkelijke arbeidsomvang groter was dan de 38 uur per week. Ter onderbouwing legt hij een urenlijst over. Daarnaast doet hij een beroep op de door Succes opgestelde werkgeversverklaring, waarin is opgenomen dat werknemer een 39-urige werkweek had. De voorzieningenrechter overweegt als volgt. In de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf is in artikel 41 bepaald dat de uitkering bij ziekte plaatsvindt als percentage van het dagloon. Het dagloon wordt berekend aan de hand van de gemiddelde verdiensten per dag in de drie volledige loonperioden voorafgaand aan de ziekte. Het voorgaande komt er derhalve op neer dat niet wordt gekeken naar het overwerk, maar enkel naar de omvang van de bedongen arbeid. Wil werknemer met zijn stellingen doel treffen, dan dient hij dus te onderbouwen dat hij met Succes expliciet is overeengekomen dat hij (standaard) meer dan 38 uren per week zou werken en dat deze uren dus niet als overwerk dienen te worden beschouwd. Werknemer heeft dit naar het oordeel van de

voorzieningenrechter onvoldoende gedaan. De door werknemer overgelegde werkgeversverklaring is hiertoe niet genoeg. Niet gebleken is dat deze arbeidsomvang (van 39 uren per week) tussen partijen expliciet overeengekomen is. Ook het door werknemer overgelegde urenlijstje kan hem niet baten, nu hier niet uit blijkt dat dit aantal uren de bedongen arbeid is. De voorzieningenrechter concludeert dan ook dat de arbeidsomvang 38 uur per week bedraagt. Voorts twisten partijen over het percentage van het dagloon. De voorzieningenrechter overweegt als volgt. De bewoordingen van artikel 31 van de cao met de looptijd van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2011 geven geen uitsluitsel bij de beantwoording van de vraag of de duur van het dienstverband bij aanvang van de ziekte bepalend is voor het percentage voor de gehele ziekteperiode of dat dit percentage bijgesteld dient te worden indien de duur van het dienstverband de zes maanden of de twee jaar overschrijdt. Nu zowel de eerdere als de latere cao's uitgaan van het bepalen van het uitkeringspercentage bij ziekte op de eerste ziektedag, concludeert de voorzieningenrechter dat met artikel 31 van de cao die gold van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2011 eveneens bedoeld is het uitkeringspercentage bij ziekte te bepalen op de eerste ziektedag van de werknemer. Nu werknemer ten tijde van zijn eerste ziektedag nog geen twee jaar in dienst was van Succes, had hij derhalve recht op een uitkering van 90% van zijn loon bij ziekte en heeft Succes het juiste percentage uitgekeerd. Verder stelt werknemer dat Succes bij haar berekening van het uit te keren loon bij ziekte miskend heeft dat een werknemer tijdens zijn ziekte volledig vakantiedagen opbouwt. De voorzieningenrechter overweegt als volgt. Conform artikel 30 lid 2 cao 2010-2011 bouwt een werknemer alleen gedurende het laatste half jaar van arbeidsongeschiktheid vakantie op. Nu de laatste zes maanden van de ziekteperiode van werknemer niet in 2011 vielen, heeft werknemer in 2011 geen vakantie-uren opgebouwd. Sinds 1 januari 2012 is zowel de wetgeving als de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf gewijzigd, en bouwt een werknemer volledig vakantie op. Deze wetgeving heeft echter geen terugwerkende kracht gekregen, waardoor werknemer in 2011 geen vakantie heeft opgebouwd. De vordering van de eindejaarsuitkering hangt samen met het gevorderde achterstallig loon. Nu dat deel van de vordering wordt afgewezen zal de daarmee samenhangende vordering tot betaling van eindejaarsuitkering eveneens worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:3453

Zaaknummer: 4636953 UC EXPL 15-18496 JES/1267

Rechters: J.J.M. de Laat

Advocaten: J. El Haddouchi en J.C.I. Veerman

Wetsartikelen: 31 CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en 41 CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf