

RECHTSPRAAK

Leerarbeidsovereenkomst. Loonvordering toegewezen. Minder werk door coronamaatregelen voor rekening en risico werkgever. Door werkgever gestelde (nadere) afspraak dat werknemer alleen loon ontvangt over daadwerkelijk gewerkte uren is niet vast komen te staan.

Feiten

Werknemer is op 6 januari 2020 in dienst getreden bij werkgever, op basis van een leerarbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, eindigend op 6 januari 2021. De functie die werknemer vervulde, is die van leerling logistiek supervisor, met een salaris van € 1.400 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. In verband met de uitbraak van het coronavirus en de daaruit voortvloeiende overheidsmaatregelen is er binnen de onderneming van werkgever vanaf 10 maart 2020 gedurende enige tijd geen of minder werk voor werknemer geweest. Vanaf maart 2020 heeft werkgever het salaris van werknemer niet tijdig en volledig betaald. Werkgever heeft op grond van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) een tegemoetkoming in de loonkosten voor werknemer aangevraagd. Bij brief van 1 augustus 2020 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opgezegd, omdat werkgever het achterstallig salaris niet heeft uitbetaald, ondanks zijn toezegging van 15 juli 2020. Daarbij heeft werknemer werkgever verzocht om over te gaan tot betaling van het achterstallig loon, vakantiegeld, reiskosten en niet genoten vakantiedagen. Op 29 september 2020 heeft werkgever een bedrag van € 147,84 bruto aan werknemer betaald voor vakantietoeslag. Werknemer vordert onder meer betaling van achterstallig loon over de periode vanaf maart 2020.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat er, in verband met de uitbraak van het coronavirus, vanaf 10 maart 2020 gedurende enige tijd geen of minder werk voor werknemer is geweest bij werkgever. Dit is in beginsel een omstandigheid die voor rekening van werkgever als werkgever komt, en die werkgever niet ontslaat van zijn verplichting tot doorbetaling van het volledige salaris. Werkgever beroept zich echter op afspraken die met werknemer gemaakt zouden zijn, op basis waarvan hij meent niet het volledige loon verschuldigd te zijn. Werknemer betwist dit gemotiveerd. De eerste door werkgever gestelde afspraak hield verband met de overheidsmaatregelen in maart 2020, en is volgens werkgever gemaakt in een gesprek waarbij ook iemand van de school van werknemer aanwezig was. Er zijn werknemer twee mogelijkheden geboden, kortweg: stoppen, of doorgaan met 100% loon en 200% inzet;

werknemer heeft gekozen voor de tweede optie. Zelfs indien ervan wordt uitgegaan dat partijen afspraken hebben gemaakt zoals weergegeven in de e-mail van werkgever van 15 juli 2020, dan heeft dit niet tot gevolg dat werknemer geen aanspraak kan maken op zijn volledige loon. Werknemer stelt dat hij zijn werk steeds met 100% inzet heeft verricht, en vraagt zich af wat 200% inhoudt. Ter zitting heeft werkgever verklaard dat hiermee een flexibele inzetbaarheid is bedoeld, in die zin dat werknemer bijvoorbeeld ook op zijn vrije woensdag ingezet kon worden. Dit benoemt werkgever ook in zijn e-mail van 15 juli 2020, echter niet als een voorwaarde waarmee werknemer akkoord is gegaan, maar als zijn mening dat het geen 200% instelling is als werknemer niet ingaat op een verzoek om op woensdag bij te springen als dat nodig is. Daarbij bevestigt werkgever in zijn e-mail – zonder enig voorbehoud – dat het achterstallig salaris tot en met juli betaald zal worden, en wordt voor de toekomst aangegeven dat werknemer aan boord mag blijven mits hij 200% inzet toont. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, valt daarmee niet in te zien waarom een gebrek aan inzet over de periode tot en met juli 2020 alsnog zou moeten leiden tot een verminderde aanspraak op loon. Voor zover werkgever meent dat hij geen loon is verschuldigd over de periode van 26 juni tot 8 juli 2020 kan hij ook hierin niet worden gevolgd. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer op 26 juni 2020 bij zijn huisarts is geweest in verband met rugklachten, en diezelfde dag (desgevraagd) aan werkgever heeft gemeld dat hij voorlopig niet mocht werken en plat moest liggen, waarna hij zich op 8 juli 2020 weer beschikbaar heeft gesteld voor werk. Het wettelijk uitgangspunt is dat een werknemer in eerste instantie zelf bepaalt wanneer sprake is van ziekte en van herstel. Indien de werkgever aan het standpunt van de werknemer twijfelt, kan de bedrijfsarts worden ingeschakeld en desnoods het UWV door middel van een deskundigenbericht. Dat is niet gebeurd, zodat moet worden aangenomen dat werknemer in de betreffende periode niet heeft kunnen werken wegens ziekte, en recht heeft op doorbetaling van zijn loon. Van een rechtsgeldig ontslag of een onderbreking van het dienstverband anderszins over de betreffende periode is niet gebleken. De conclusie is dat werknemer op basis van de leerarbeidsovereenkomst over de periode van 6 januari tot 1 augustus 2020 aanspraak heeft op een salaris van € 1.400 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Tussen partijen is niet in geschil dat het salaris over de maanden januari, februari en april 2020 door werkgever is betaald. Werknemer vordert € 5.600 bruto loon voor de maanden maart, mei, juni en juli 2020. De loonvordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:1782

Zaaknummer: 8746637 \ CV EXPL 20-4527

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: A. Lof

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:641 BW