

RECHTSPRAAK

Werkgeefster wordt veroordeeld tot doorbetaling van salaris op basis van de mondeling voortgezette arbeidsovereenkomst met arbeidsongeschikte werknemer die zich beschikbaar houdt voor werk en vraagt om ingeroosterd te worden.*Feiten*

CBG exploiteert een horecaonderneming aan het Vrijthof te Maastricht. Werknemer heeft in november 2019 op grond van een uitzendovereenkomst werkzaamheden verricht voor CBG. Op 1 december 2019 is werknemer op grond van een met CBG gesloten arbeidsovereenkomst bij haar in dienst getreden voor de duur van zes maanden. Het overeengekomen loon bedroeg € 2.700. Op 15 maart 2020 heeft CBG vanwege de coronamaatregelen haar onderneming gesloten. Bij e-mail van 15 mei 2020 heeft CBG aan werknemer medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd en dat deze eindigt op 31 mei 2020. Met ingang van 1 juni 2020 mochten horecaondernemingen weer worden geopend. In de laatste twee weken van mei heeft werknemer meegeholpen aan de voorbereidingen op de heropening. Werknemer heeft na 1 juni 2020 ook nog werkzaamheden voor CBG verricht. Op 8 juni 2020 heeft werknemer zich bij CBG via een WhatsApp-bericht ziek gemeld. Werknemer heeft daarna via WhatsApp gevraagd om weer ingeroosterd te worden en meegedeeld dat hij nog steeds niets heeft gehoord of gezien van een bedrijfsarts, dat het loon van juni niet is betaald en dat hij ook geen loonstrookje ontvangen heeft. Bij brief van 12 augustus 2020 heeft de gemachtigde van werknemer CBG meegedeeld dat werknemer zich beschikbaar blijft stellen voor het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden en CBG gesommeerd tot betaling van het loon over de maanden juni tot en met november 2020. CBG heeft niet gereageerd op de brief van 12 augustus 2020. Zij heeft aan werknemer geen loon met ingang van juni 2020 betaald en evenmin heeft zij een bedrijfsarts ingeschakeld. Werknemer vordert onder meer CBG te veroordelen tot betaling van achterstallig loon.

*Oordeel**Primaire vordering: voortgezette arbeidsovereenkomst*

De loonvordering van werknemer is primair gebaseerd op de grondslag dat de arbeidsovereenkomst van 1 december 2019 op dezelfde voorwaarden is voortgezet met ingang van 1 juni 2020. Op die grondslag is de vordering niet toewijsbaar. Het staat immers vast dat CBG het einde van de arbeidsovereenkomst heeft aangezegd. Bovendien is ter zitting vast komen te staan dat CBG vóór 1 juli 2020 aan werknemer een arbeidsovereenkomst heeft aangeboden met een maandloon van € 2.400 bruto. Tegen die achtergrond kan het feit dat

werknemer op en na 1 juni 2020 voor CBG heeft gewerkt niet worden gekwalificeerd als een voortzetting van de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden.

Subsidiaire vordering: nieuw overeengekomen mondelinge arbeidsovereenkomst

Subsidiair heeft werknemer zijn loonvordering gebaseerd op een afzonderlijke met CBG gesloten arbeidsovereenkomst met als ingangsdatum 1 juni 2020. Op die grondslag is de vordering wel (deels) toewijsbaar. Tussen partijen staat immers vast dat CBG aan werknemer in mei 2020 een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft aangeboden met een lager maandloon van € 2.400. Werknemer heeft mondeling tegenover CBG verklaard hiermee akkoord te zijn en heeft vervolgens met ingang van 1 juni 2020 voor CBG gewerkt. Hieruit blijkt dat partijen mondeling overeenstemming hebben bereikt en dat aldus de arbeidsrelatie tussen partijen is voortgezet. Aan dit alles doet niet af dat werknemer tot op heden geen schriftelijke arbeidsovereenkomst met dat lagere loon ondertekend heeft. Verder hecht de kantonrechter veel waarde aan de door werknemer overgelegde WhatsApp-correspondentie. Ook daaruit blijkt wel van het bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 juni 2020. Werknemer houdt blijkens die berichten CBG immers op de hoogte van het verloop van zijn ziekte, vraagt om ingeroosterd te worden en om betaling van het loon. Op geen enkel moment heeft CBG daarop gereageerd met de mededeling dat er geen sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst. Op grond van de tweede tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst heeft werknemer dus in beginsel recht op € 2.400 brutoloon per maand over de door hem gevorderde maanden juni tot en met november 2020.

Hoogte en duur van het loon tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte

Omdat werknemer met ingang van 8 juni 2020 naar eigen zeggen de bedongen werkzaamheden wegens ziekte niet (volledig) kon verrichten, bedraagt het loon op grond van de toepasselijke horeca-cao 95%. Werknemer heeft zich ziekgemeld en CBG heeft nagelaten een arboarts in te schakelen, zelfs toen werknemer haar erop wees dat hij nog geen bedrijfsarts had gezien. Aldus is ook onbekend tot wanneer werknemer ziek was en dus recht had op 95% van het loon in plaats van 100%. Werknemer heeft zich vanaf 1 juli 2020 weer beschikbaar gesteld voor arbeid. Nu – vanwege de afwachtende houding van CBG – niet vaststaat dat werknemer na 1 juli 2020 recht had op minder loon door ziekte (en zo ja, over hoeveel uren), zal de kantonrechter CBG veroordelen tot volledige loonbetaling vanaf 1 juli 2020. Uit voorgaande overwegingen volgt dat CBG zal worden veroordeeld tot betaling aan werknemer van het loon over de periode 1 juni tot en met 7 juni 2020 van € 560 bruto (7/30 x € 2.400), over de periode 8 juni tot en met 30 juni 2020 van € 1.748 bruto (23/30 x € 2.400 x 95%) en over de periode juli tot en met november 2020 van € 2.400 bruto per maand.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:2386

Zaaknummer: 8779143 CV EXPL 20-4634

Rechters: G.M. Drenth

Advocaten: L.E.I.K. Jaminon en H.S. de Lint

Wetsartikelen: 7:628 BW