

Geen arbeid, toch loon

Veel arbeidsconflicten gaan over de betaling van loon door de werkgever. Of beter gezegd, het niet betalen van loon door de werkgever. Ergens is het logisch dat als een werknemer het werk niet verricht, er ook geen loon betaald hoeft te worden door de werkgever. In wetsartikel 7:627 BW werd dit ook aangegeven: 'Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.' Dit artikel is echter met ingang van 1 januari 2020 te komen vervallen.

De nieuwe hoofdregel is opgenomen in wetsartikel 7:628 lid 1 BW en luidt: 'De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.' Dat betekent dat een werknemer ook als hij niet werkt, toch loon door de werkgever krijgt betaald (= Geen arbeid, toch loon). Maar het niet (kunnen) werken moet dan wel veroorzaakt worden door een omstandigheid die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

Vanuit de werknemer moet er wel de bereidheid zijn om werk te verrichten (zeg maar willen werken). Als werknemer is het belangrijk dat je gewoon werk had verricht zolang dat van je werd verwacht. Maar welke omstandigheden van het niet hebben kunnen werken door de werknemer komen voor rekening van de werkgever en welke omstandigheden niet?

Goed om te beginnen met de zogenaamde normale bedrijfsrisico's. Een werkgever met een bedrijf heeft het risico dat het aantal klanten en/of aanvragen vermindert waardoor ook het werk vermindert. Maar ook het verminderen van het aanbod vanuit de werkgever vanwege problemen met leveranciers of storingen of vanwege schadeherstel aan een gebouw, is een risico waarmee de werkgever te maken kan krijgen. Dit zijn omstandigheden die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoren te komen.

Keuzes van de werkgever, zoals een verbouwing van een pand of het aangaan van een nieuw project, zijn ook omstandigheden die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoren te komen. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld voor weersomstandigheden die het werk onmogelijk maken. Alhoewel de werkgever daar geen invloed op heeft, komen die voor rekening van werkgever in plaats van voor de werknemer. Bij extremere omstandigheden (bijv. natuurramp/oorlog) is dat overigens niet vanzelfsprekend.

Het is overigens aan de werkgever om aannemelijk te maken dat het niet (kunnen) verrichten van de arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer komt. Omstandigheden die daar onder vallen zijn bijvoorbeeld niet op het werk verschijnen vanwege onterecht vermeend(e) verlof/vakantie of het moeten uitzitten van een gevangenisstraf.