Niet kunnen werken vanwege corona, maar toch loon verschuldigd

Er is al regelmatig discussie geweest of een werknemer toch recht heeft op salaris als hij vanwege corona niet kan werken. Onlangs kregen wij bij Peelland Advocaten een kwestie waarin dit een rol speelde. Een werknemer meldde zich bij ons omdat zijn werkgever hem geen salaris betaalde omdat hij geen werkzaamheden kon verrichten vanwege corona. De man had ook nog eens een heel bijzonder beroep, hij was namelijk valkenier en werkte in die hoedanigheid mee bij shows die werden gegeven. Vanwege corona konden die shows uiteraard niet doorgaan en was het voor de werknemer onmogelijk om zijn werkzaamheden te verrichten. Roel was genoodzaakt om deze kwestie aan de rechter voor te leggen, omdat er geen overeenstemming met de werkgever kon worden bereikt.

Naast de vraag of de werknemer desondanks recht had op loon, speelde nog een andere interessante discussie in deze kwestie, namelijk of sprake was van een rechtsgeldige arbeidsovereenkomst tussen partijen. Voordat ik inga op de vraag hoe rechter oordeelde over het recht op loon voor de werknemer, zal ik eerst ingaan op deze discussie.

Sprake van een arbeidsovereenkomst?

Werkgever en werknemer hadden een arbeidsovereenkomst gesloten in 2019 voor de duur van 8 maanden en hadden bij het einde daarvan al de intentie uitgesproken dat zij in 2020 met elkaar verder wilden gaan.

Op 30 januari 2020 heeft de werkgever via e-mail een document, getiteld: "Arbeidsovereenkomst 2020", aan de werknemer gestuurd. Dit document was op dat moment al door de werkgever ondertekend. Daarin staat, voor zover hier van belang, het volgende vermeld:

"(…) ARTIKEL 1

Werknemer treedt met ingang van 4 maart 2019 in dienst van werkgever. Deze arbeidsovereenkomst wordt op grond van klimatologische en natuurlijke omstandigheden aangegaan voor de periode van 8 maanden en wel van 4 maart 2019 tot en met 3 november 2019. De werkgever zal de werknemer uiterlijk een maand voor afloop van deze arbeidsovereenkomst schriftelijk informeren of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of niet. (…)

ARTIKEL 7 TOEPASSING LOONSCHALEN

Dhr. [werknemer] ontvangt € 21.000 netto per jaar. Dit bedrag wordt verdeeld over 12 maanden. Er zal dus maandelijks € 1.750,00 worden overgemaakt. In dit bedrag zijn vakantiegeld en eventuele andere toeslagen bij inbegrepen.

Dhr. [werknemer] is werkzaam van 1 januari 2020 t/m 31 december 2020. (…)"

In januari 2020 heeft de werkgever € 1.750,00 aan de werknemer betaald, evenals in februari 2020. Vervolgens heeft werkgever op 1 mei 2020 € 3.500,00 aan [eiser] betaald. Desondanks stelt de werkgever zich op het standpunt dat zij het aanbod van de arbeidsovereenkomst in april 2020 heeft ingetrokken en dat er vanuit werknemer geen sprake was van een aanvaarding van de arbeidsovereenkomst voor het moment dat zij het aanbod van de arbeidsovereenkomst had gedaan. Werknemer stelt dat hij de arbeidsovereenkomst wel ondertekend retour heeft gestuurd aan werkgever.

De rechter oordeelt dan als volgt ter beantwoording van de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst:

Op grond van artikel 6:217 lid 1 BW komt een overeenkomst tot stand door een aanbod en de aanvaarding daarvan. Zowel een aanbod als een aanvaarding daarvan kan in iedere vorm geschieden: door een uitdrukkelijke wilsverklaring of een feitelijk handelen, een nalaten daaronder begrepen. Daarbij geldt dat

een overeenkomst (ook) mondeling kan worden gesloten en dat voor het ontstaan van een overeenkomst niet per se een handtekening is vereist. Of een wilsverklaring of een feitelijk handelen als een aanbod respectievelijk aanvaarding daarvan heeft te gelden, is een kwestie van uitleg. Het komt daarbij aan wat partijen hebben verklaard en wat zij uit elkaars verklaringen en gedragingen, overeenkomstig de zin die zij daaraan in de gegeven omstandigheden redelijkerwijze mochten toekennen, hebben afgeleid en mochten afleiden. Indien een aanbod is gedaan, kan dat aanbod volgens artikel 6:219 lid 2 BW worden herroepen (ingetrokken) zolang het aanbod nog niet is aanvaard.

De rechter oordeelt dan dat werkgever van meet af aan uitvoering heeft gegeven aan de arbeidsovereenkomst door in januari 2020 € 1.750,00, in februari 2020 € 1.750,00 en op 1 mei 2020 € 3.500,00 aan werknemer te betalen. Bovendien heeft de werkgever in januari en februari 2020 geen enkel voorbehoud richting werknemer geuit bij de betaling van het salaris. Bovendien heeft werkgever op 1 mei 2020 nog eens een bedrag van € 3.500,00 (met betrekking tot de maanden maart en april 2020) aan werknemer betaald.

Dat werkgever op 7 april 2020 telefonisch het aanbod tot het sluiten van de arbeidsovereenkomst heeft ingetrokken, zoals hij stelt, vindt de rechter gezien de betaling van 1 mei 2020 dan ook niet aannemelijk. Nergens blijkt uit dat werkgever na 7 april 2020 aan de werknemer kenbaar zou hebben gemaakt dat het aanbod is ingetrokken, bijvoorbeeld door het sturen van een e-mail of een WhatsApp bericht. Dit had wel op de weg van werkgever gelegen. Dat de door werkgever opgestelde arbeidsovereenkomst niet door werknemer is ondertekend, maakt het voorgaande niet anders.

De rechter concludeert dat tussen werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Daarna heeft hij zich gebogen over de vraag of de werknemer recht heeft op salaris, aangezien hij geen werkzaamheden heeft verricht in verband met corona.

Ook het verweer van werkgever dat hij geen loon aan werknemer zou zijn verschuldigd omdat hij in het jaar 2020 (nog) geen feitelijke arbeid heeft verricht, slaagt niet. Sinds 1 januari is het bekende adagium "geen arbeid, geen loon" gewijzigd in "geen arbeid, wel loon". Op basis van het (huidige) artikel 7:628 lid 1 BW geldt dat de werkgever verplicht is het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.

Uit de rechtspraak blijkt dat veel omstandigheden in feite tot de risicosfeer van de werkgever worden gerekend. Naar het oordeel van de rechter komt ook in dit geval het niet (kunnen) verrichten van de werkzaamheden door werknemer voor rekening van werkgever. Gezien het feit dat het werk van werknemer seizoensgebonden is en dat al op voorhand bekend was tussen partijen dat hij daarom in de maanden januari en februari in ieder geval geen arbeid zal verrichten, was dus al bekend bij werkgever dat werknemer in die maanden salaris verschuldigd was zonder dat daar werkzaamheden tegenover stonden.

Dat werknemer ook in de maanden daarna geen arbeid heeft verricht, kan gelet op alle omstandigheden niet aan hem worden tegengeworpen, zodat werkgever op basis van artikel 7:628 lid 1 BW het loon aan [werknemer] diende te betalen. Duidelijk was immers dat werknemer in die periode onverminderd beschikbaar was om zijn werkzaamheden uit te voeren. Werkgever heeft slechts aangevoerd dat er geen passende werkzaamheden voor werknemer beschikbaar waren. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat hij meerdere keren heeft aangegeven dat hij beschikbaar is voor het verrichten van andere werkzaamheden, maar daar heeft werkgever niet op gereageerd.

De rechter concludeert dan ook dat werknemer recht heeft op zijn loon over de volledige contractduur. Een dure les voor deze werkgever die de werknemer geen werkzaamheden heeft laten verrichten. Mocht u zelf in de situatie terechtkomen dat een werknemer zijn eigen werkzaamheden niet kan verrichten, omdat die tijdelijk niet meer voorhanden zijn, laat hem dan andere passende werkzaamheden verrichten. Zo staat er nog iets tegenover het aan hem te betalen salaris.

Peelland Advocaten
huurrecht - arbeidsrecht - mediation - consumentenrecht

Voor alle vragen op gebied van arbeidsrecht, dus ook voor het voeren van procedures in arbeidsrechtelijke kwesties, kunt u terecht bij Peelland Advocaten, gevestigd aan de Kanaaldijk N.W. 81 in Helmond. Wij zijn u graag van dienst.

Roel Janssen
Advocaat