

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



10.4.4. Geen arbeid, wel loon

Met de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans is per 1 januari 2020 artikel 7:627 BW komen te vervallen. Dit artikel bepaalde dat een werkgever geen loon verschuldigd is, als de werknemer geen arbeid verricht. De nieuwe hoofdregel luidt vanaf 1 januari: 'geen arbeid, wel loon', tenzij het niet verrichten van arbeid voor rekening van de werknemer moet komen. Daarmee is de bewijslast op de schouders van de werkgever komen te liggen.

De nieuwe hoofdregel betekent dat een werknemer recht heeft op loon, ook als de werknemer de arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het niet verrichten van de arbeid voor rekening van de werknemer moet komen. Met andere woorden: u bent gehouden, ook als de werknemer geen arbeid verricht, om zijn loon te betalen. Met deze nieuwe hoofdregel is de bewijslast verschoven van de werknemer naar de werkgever.

Het is aan een werkgever om te bewijzen dat:

- de werknemer niet bereid is de arbeid te verrichten; en
- het niet (kunnen) verrichten van de arbeid voor rekening van de werknemer moet komen. Voor de werknemer die deelneemt aan een staking, te laat komt of in voorlopige hechtenis zit, zal ook op grond van de nieuwe hoofdregel dus nog steeds gelden dat er geen recht op loon bestaat.

Als de werknemer de arbeid niet kan verrichten vanwege ziekte, is de werkgever toch het loon van de werknemer verschuldigd. De werkgever moet de werknemer in deze gevallen op grond van de wet 70% van het loon doorbetalen gedurende twee jaar ziekte (minimaal het minimumloon).

In veel cao's zijn bepalingen opgenomen die een werkgever verplichten om gedurende een bepaalde tijd (meestal het eerste jaar van ziekte) 100% van het loon door te betalen.

Ook bij schorsing (of op non-actiefstelling of vrijstelling van het verrichten van werk) is een werkgever verplicht om de werknemer het loon door te betalen. Het is dan ook verstandig om pas van dit middel gebruik te maken als er geen andere mogelijkheden meer zijn.

Met de wetswijziging per 1 januari 2020 lijkt er een opening te zijn om het loon in een dergelijke situatie niet te betalen. Er lijkt nu wel betoogd te kunnen worden dat een werknemer die vanwege onaanvaardbaar gedrag is geschorst (bijv. voorafgaand aan een ontslag op staande voet), geen recht op loon heeft gedurende de schorsing.

Als de werkgever de werknemer geen werk meer kan laten verrichten, is hij desondanks verplicht de werknemer het loon door te betalen. Dit geldt ook voor werkzaamheden die vanwege seizoensinvloeden niet kunnen worden verricht en voor werknemers die werkwillig zijn, maar vanwege een staking het werk niet kunnen verrichten.
