

De wachtdag en het minimumloon



Onlangs heeft een kantonrechter in den lande een belangrijke uitspraak gedaan met betrekking tot de vraag of op het wettelijk minimumloon, dat geldt als garantieloon ingevolge de CAO voor het vervoer van personen met personenauto's, de wachtdag ingevolge de Ziektewet mag worden ingehouden.

In de onderhavige zaak betrof het een werknemer, als taxichauffeur in dienst bij een taxi-onderneming die een beroep deed op artikel 20 lid 3 van genoemde CAO.

Hij deed dit teneinde een aanvulling tot het netto wettelijk minimumloon te claimen boven de in verband met zijn arbeidsongeschiktheid aan hem toekomende ziekgelduitkering ingevolge de Ziektewet. Ingevolge dat artikel 20 lid 3 heeft de werknemer recht op een aanvulling 'tot het volle netto loon'. De werknemer, ondersteund door een vertegenwoordiger van zijn vakorganisatie, tevens partij bij de CAO, stelde zich op het standpunt, dat het volle nettoloan overeenkomt met het netto wettelijk minimumloon en beriep zich daarbij mede op artikel 7 lid 2 van de CAO ingevolge welk artikel voor werknemers van 23 jaar en ouder als garantieloon het wettelijk minimumloon geldt. De werkgever, ondersteund door de KNVTO, eveneens partij bij de CAO, was echter van mening, dat de overeenkomstig artikel 29 lid 3 van de Ziektewet door de bedrijfsvereniging toegepaste wachtdag op het netto wettelijk minimumloon in mindering kan worden gebracht, anders zou immers het beoogde doel van de wachtdag door het wettelijk minimumloon volledig ongedaan worden gemaakt én bovendien voor rekening van de werkgever komen. De werkgever beriep zich daarbij op artikel 20 lid 9 van de CAO, waarin staat, dat de werknemer geen recht heeft op de aanvulling boven de ziekgelduitkering over de dagen, waarover aan de werknemer geen uitkering is verstrekt. Daarnaast beriep de werkgever zich ook op artikel 20 lid 7 CAO, luidende: 'De werkgever heeft de bevoegdheid te allen tijde een wachtdag toe te passen.'

Tijdens de procedure kwamen ook

vragen naar voren of het wachtdag-artikel in de Ziektewet (ZW) zich draagt met het dwingend recht ingevolge de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WMM) en of de CAO wellicht bepalingen bevatte, die strijdig zijn met laatstgenoemde wet, de WMM.

De kantonrechter overweegt in zijn uitspraak allereerst, dat het beroep van de werknemer op artikel 20 lid 3 van de CAO niet opgaat, omdat daarin sprake is van een aanvulling indien en voorzover op een uitering krachtens de Ziektewet aanspraak bestaat, terwijl juist over de wachtdag geen aanspraak bestond. Bovendien bepaalt lid 9 van artikel 20 CAO nog eens uitdrukkelijk, aldus de kantonrechter, dat de werknemer, die van het betrokken uitvoeringsorgaan over één of meer dagen geen uitkering ontvangt, geen recht heeft op het in lid 3 bepaalde.

Vervolgens is de kantonrechter met de werkgever van mening, dat een beroep op artikel 7 lid 2 van de CAO, ingevolge welk artikel het wettelijk minimumloon als garantieloon geldt eveneens niet opgaat, omdat het in dat artikel bepaalde omtrent het loon en dus ook het garantieloon alleen geldt voor de arbeid van de werknemer, dus een garantie voor datgene, wat de werknemer voor zijn arbeid tenminste behoort te ontvangen.

Ten aanzien van de verschuldigdheid van loon bij arbeid en bij arbeidsongeschiktheid kent de CAO aldus verschillende regelingen. Uit het onderling verband tussen de artikelen 2 sub k, 7 en 20 blijkt dat het garantieloon slechts betrekking heeft op het loon voor de tijd waarin arbeid wordt verricht en waaronder de duur van arbeidsongeschiktheid niet valt. Ook het wettelijk minimumloon heeft slechts betrekking op de periode, waarin arbeid wordt verricht, dan wel op de

periode, waarin geen arbeid wordt verricht, maar wel contractueel recht op doorbetaling van loon bestaat (art. 7 lid 1 en 5 WMM). Met betrekking tot de wachtdag bestaat ingevolge de CAO geen recht op doorbetaling van loon, zodat de werkgever ook niet in strijd handelde met de WMM. De werkgever mocht dus terecht de wachtdag toepassen, ook al ontvangt de werknemer daardoor minder dan het garantieloon, c.q. wettelijk minimum netto loon, wat hij zou hebben ontvangen, indien hij niet arbeidsongeschikt was geworden.

Door de werknemer was subsidiair ook nog een beroep gedaan op artikel 27 van de CAO, op grond waarvan arbeidsvoorwaarden in de arbeidsovereenkomst, die was gesloten vóór de inwerkingtreding van de CAO, en die gunstiger zijn voor de werknemer, blijven gelden. Ook dit beroep ging niet op, omdat de kantonrechter oordeelde, dat niet een gunstiger bepaling blijft gelden, maar alleen arbeidsvoorwaarden, die qua pakket als geheel gunstiger zouden zijn dan die in de CAO. Dat laatste bleek niet het geval te zijn.

Dit vonnis van de kantonrechter is niet alleen van belang voor de juridische relatie tussen de wachtdag ingevolge de Ziektewet en de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag, maar hiermede is ook jurisprudentie ontstaan over artikelen in de eerste landelijke collectieve arbeidsovereenkomst in de bedrijfstak van het taxivervoer. Alle artikelen van de CAO hebben stand gehouden. Aangezien echter naar verluid door de werknemer tegen het vonnis hoger beroep is ingesteld, zal het nog even duren, voordat bekend zal zijn of dit vonnis van de kantonrechter ook door hogere rechtsprekende colleges kan worden bevestigd.

Mr. H. C. van den Akker

