

RECHTSPRAAK

werknemer/Jindal Films Europe Kerkrade B.V.

Loonstop tijdens re-integratie gerechtvaardigd omdat werkgever niet op hoogte was van persoonlijke en psychische problemen werknemer. Daarnaast heeft werknemer niet gerechtvaardigd erop mogen vertrouwen dat passende arbeid de bedongen arbeid is geworden.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 1993 krachtens arbeidsovereenkomst bij (de rechtsvoorgangster van) Jindal Films Europe Kerkrade B.V. (hierna: Jindal) in dienst getreden als ‘Specialist Operator Splitting’. In navolging op de ziekmelding door werknemer heeft de bedrijfsarts op 1 mei 2015 vastgesteld dat werknemer vanwege zijn medische beperkingen niet meer kon terugkeren in de functie van Specialist Operator Splitting. Op 13 juli 2015 is werknemer passende arbeid in de functie van ‘medewerker portiersloge’ gaan verrichten. Op 28 juli 2015 is werknemer opnieuw uitgevallen. Vervolgens is hij op 17 september 2015 gestart met zijn re-integratie. In dit kader heeft werknemer in de periode van december 2015 tot en met mei 2016 passende arbeid verricht volgens een speciaal voor hem gemaakt rooster van twee ochtenddiensten en twee middagdiensten (hierna: 2OD/2MD-rooster). Enige tijd later heeft Jindal een proefperiode volgens een 5OD/5MD-rooster voorgesteld, maar werknemer heeft hiertegen bezwaar gemaakt. Op 9 mei 2016 gaf de bedrijfsarts te kennen geen bezwaren tegen voornoemd voorstel te hebben. Jindal heeft daarop aan werknemer laten weten dat de proefperiode gehandhaafd zou blijven en dat de loonbetaling volledig zou worden stopgezet indien werknemer niet op het werk zou verschijnen. Jindal heeft op 1 juli 2016 als gevolg van het niet verschijnen van werknemer – die zich opnieuw had ziek gemeld – de loonbetaling gestaakt. Werknemer vordert thans doorbetaling van het niet ontvangen loon.

Oordeel

Gerechtvaardigde loonstop?

Bij de beantwoording van de vraag of de door Jindal opgelegde loonstop gerechtvaardigd was, zoekt de kantonrechter aansluiting bij het medisch dossier van werknemer. Uit dat dossier blijkt dat werknemer eind juni c.q. begin juli 2016 persoonlijke en psychische problemen heeft ervaren en deze met zijn huisarts heeft gedeeld. Naar het oordeel van de kantonrechter is echter cruciaal dat Jindal hiervan eind juni 2016 niet – ook niet in algemene zin – op de

hoogte was dan wel kon zijn. Daarnaast is gebleken dat deze problematiek evenmin in de verslaglegging van de bedrijfsarts en in de nadien overgelegde brieven van Jindal aan de orde is gekomen. De kantonrechter oordeelt dan ook dat Jindal op 24 juni 2016 erop mocht vertrouwen dat (1) werknemer vanaf 27 juni 2016 voor acht uur per dag werkzaam kon zijn als medewerker portiersloge in een aangepast 2OD/2MD-rooster en (2) er geen bezwaar was om vanaf 1 juli 2016 met een proefperiode volgens een 5OD/5MD-rooster te starten. Voorts kent de kantonrechter gewicht toe aan de omstandigheid dat de gemachtigde van werknemer heeft nagelaten inhoudelijk te reageren op de geëffectueerde loonstop. Nu daarbij ook nog in ogenschouw wordt genomen dat aan de loonstop een lang en moeizaam re-integratietraject voorafging, waarin Jindal zich alleszins redelijk en als goed werkgeefster heeft opgesteld, kan aan Jindal niet worden tegengeworpen dat zij het loon van werknemer per juli 2016 heeft stopgezet. De vordering van werknemer mist derhalve grondslag en wordt afgewezen.

Passende arbeid bedongen arbeid geworden?

Werknemer stelt dat de passende arbeid (van medewerker portiersloge) de bedongen arbeid is geworden, nu hij daarop gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen. Dit brengt volgens werknemer met zich dat hij voorafgaand aan zijn ziekmelding op 15 november 2016 ten minste vier weken als medewerker portiersloge heeft gewerkt, zodat deswege een nieuwe loondoorbetalingsplicht tijdens ziekte van 104 weken is ontstaan. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet. In de eerste plaats hebben partijen nagelaten een wijziging van passende naar bedongen arbeid in een daartoe strekkende overeenkomst vast te leggen. Daarnaast is ook niet komen vast te staan dat werknemer gerechtvaardigd erop heeft mogen vertrouwen dat de passende arbeid de bedongen arbeid is geworden. Daartoe zijn de volgende omstandigheden bepalend: (1) partijen hebben lange tijd meningsverschil gehad over de vraag in welk rooster werknemer zijn portierswerkzaamheden moest verrichten, zodat van consensus over de arbeidsomvang lange tijd geen sprake was; (2) werknemer heeft slechts anderhalve maand volgens het 5OD/5MD-rooster als medewerker portiersloge gewerkt; (3) werknemer ontvangt nog steeds ploegentoeslag uit hoofde van de bedongen functie, waarvoor geen afbouwregeling is opgenomen; en (4) werknemer staat op uitingen binnen de interne organisatie van Jindal nog steeds in de bedongen functie vermeld. De tweede vordering van werknemer mist daarmee grondslag en wordt eveneens afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-02-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:1575

Zaaknummer: 6071834 CV EXPL 17-5085

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: E. Frins en H.J. Wiarda

Wetsartikelen: 7:629 BW