

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

***Werkhervatting is in strijd met het advies van de arbodienst.
Werkgeefster heeft ten onrechte een loonstop opgelegd. Er is geen
sprake van het zonder deugdelijke grond niet verrichten van passende
arbeid ex artikel 7:629 lid 3 sub c BW.***

Feiten

Werknemer werkt vanaf 30 januari 2017 op basis van een proefplaatsing bij werkgeefster. Werknemer treedt (aansluitend) in dienst bij werkgeefster voor 40 uur per week als installatiemonteur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 31 augustus 2017. Werknemer meldt zich op 31 maart 2017 ziek. De arbodienst meldt onder meer in haar rapportage van 24 april 2017 dat er geen mogelijkheden zijn voor eigen of passend werk. Op 1 mei 2017 stuurt werkgeefster om 7:53 uur aan werknemer een e-mail in verband met werkweigering. Werknemer stuurt hierop om 17:17 uur een reactie per e-mail, waar werkgeefster vervolgens om 17:23 uur op reageert met onder meer een tweede waarschuwing in verband met werkweigering inclusief een waarschuwing voor een derde waarschuwing en loonstop. Op 3 mei 2017 stuurt werkgeefster werknemer een e-mail met als onderwerp 'Werkweigering 3e waarschuwing' waarin is opgenomen dat het loon wordt stopgezet totdat werknemer komt werken. Werkgeefster stopt de betaling van het loon van werknemer per 3 mei 2017. Werkgeefster stelt op 11 mei 2017 een – niet door werknemer ondertekend – plan van aanpak op. De arbodienst rapporteert op 15 mei onder meer dat de beperkingen nog onveranderd aanwezig zijn en onder de mogelijkheden voor eigen of passend werk is opgenomen: *Lichte, assisterende werkzaamheden, in goed overleg (ook collega's moeten hiervan op de hoogte zijn) waarbij de rechter dominantie zijde minimaal wordt belast zijn nog steeds mogelijk.* In de periode vanaf 23 mei 2017 tot en met 20 juli 2017 komen partijen niet tot afspraken over de te verrichten 'lichte, assisterende werkzaamheden' en evenmin tot een plan van aanpak. Op 24 juli 2017 meldt werknemer zich opnieuw ziek. In de probleemanalyse van de bedrijfsarts van 31 juli 2017 is kortweg opgenomen dat er op dat moment geen benutbare mogelijkheden zijn door de combinatie van de eerder aangegeven beperkingen en de gevolgen van bijkomend letsel. Werkgeefster betaalt het loon van werknemer over de periode 24 juli 2017 tot en met 31 augustus 2017. De arbeidsovereenkomst eindigt vervolgens (van rechtswege) per 31 augustus 2017. Werknemer vordert onder meer het achterstallig loon over de periode 3 mei 2017 tot 24 juli 2017.

Oordeel

De kern van het geschil betreft de vraag of werkgeefster op grond van artikel 7:629 lid 3 sub c BW gerechtigd was het loon over de periode van 3 mei 2017 tot 24 juli 2017 stop te zetten. Voor de beantwoording van de vraag of werknemer zonder deugdelijke grond geen passende arbeid heeft verricht zijn de volgende feiten en omstandigheden van belang. De arbodienst heeft op 24 april 2017 geoordeeld dat eigen of passend werk voor werknemer niet mogelijk is. Partijen hebben vervolgens kennelijk samen afspraken gemaakt over de werkhervatting per 1 mei 2017, maar deze afspraken zijn niet vastgelegd. Het is dan ook onduidelijk onder welke voorwaarden de werkhervatting zou plaatsvinden. Uit de e-mails tussen partijen volgt dat de werkhervatting in strijd met het advies van de arbodienst zou plaatsvinden. Het is bovendien onduidelijk of de collega's op de hoogte waren van werknemer's beperkingen of van de met hem gemaakte afspraken over de werkhervatting. Omdat onduidelijk is wat er van werknemer werd verwacht bij de werkhervatting per 1 mei 2017, nog daargelaten of dit voor werknemer passende arbeid was, is niet komen vast te staan dat werknemer zonder deugdelijke grond geen passende arbeid heeft verricht. Dit betekent dat werkgeefster ten onrechte het loon van werknemer vanaf 3 mei 2017 niet heeft betaald. De kantonrechter is voorts van oordeel dat de gebeurtenissen na de (ten onrechte) opgelegde loonstop per 3 mei 2017, te weten: de gewijzigde belastbaarheid van werknemer per 15 mei 2017 alsmede het – al dan niet – meewerken aan het opstellen van een plan van aanpak, niet leiden tot een ander oordeel. Werkgeefster heeft immers niet aan werknemer kenbaar gemaakt dat het weigeren van de, per 15 mei 2017, gewijzigde mogelijkheden voor het verrichten van passende arbeid en/of het niet meewerken aan het opstellen van het plan van aanpak, leidt tot het opnieuw opleggen van een loonstop dan wel (mede) aan de handhaving van de reeds opgelegde loonstop ten grondslag wordt gelegd. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om werknemer hierover te berichten, zodat werknemer wist op welke gronden hem een loonstop is opgelegd en ook begreep wat hem te doen stond om opheffing van de loonstop te bewerkstelligen. De loonstop kan naar het oordeel van de kantonrechter daarom ook niet worden beschouwd als zijnde (opnieuw) opgelegd op een datum gelegen na 3 mei 2017. Het gevorderde loon over de periode van 3 mei 2017 tot 24 juli 2017 wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2019:1571

Zaaknummer: 7238687 \ CV EXPL 18-10556 \ 406 \ 28195

Rechters: M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: H. van Straten en F.J. de Putter

Wetsartikelen: 7:629 BW