

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkneemster had, gelet op oordeel bedrijfsarts, vanaf datum ziekmelding geen benutbare mogelijkheden om arbeid te verrichten. Werkneemster heeft dus recht op doorbetaling loon tijdens ziekte.

Feiten

Werkneemster is vanaf 14 juli 2014 bij Micare Revalidatie B.V. (hierna: Micare) in dienst in de functie van administratief medewerkster. Op 16 april 2020 vindt een gesprek plaats tussen werkneemster en de directeur van Micare. Directeur stelt werkneemster in dit gesprek voor de keuze: verbetering van het functioneren ofwel het aangaan van een vaststellingsovereenkomst. Diezelfde dag meldt werkneemster zich ziek. In zijn e-mail van 21 april 2020 geeft de directeur te kennen het loon op te schorten en dat het niet maken van een keuze tussen het verbetertraject of een vaststellingsovereenkomst automatisch het einde inluidt van een vertrek van werkneemster bij Micare. De directeur stelt zich op het standpunt dat werkneemster zal moeten aangeven welke werkzaamheden zij nog kan verrichten. Ook dreigt de directeur met een ontslag op staande voet. Op 23 april 2020 vindt een consult plaats bij de bedrijfsarts. Deze rapporteert dat werkneemster arbeidsongeschikt is vanwege medische klachten en beperkingen die voortkomen uit spanningen op de werkvloer. Het advies van de bedrijfsarts is afstand nemen van het werk en om alleen per e-mail of whatsapp te communiceren. In de probleemanalyse van 7 mei 2020 is door de bedrijfsarts aangegeven dat werkneemster eerst verder zal moeten herstellen in belastbaarheid en daarna in gesprek kan gaan met de werkgever over de werkgerelateerde problematiek. Op dat moment zijn er nog geen benutbare mogelijkheden. Werkneemster vordert onder meer Micare te veroordelen tot betaling van het loon vanaf april 2020.

Oordeel

De bevindingen van de bedrijfsarts zijn niet in geschil. Dit betekent dat ook niet in geschil is dat werkneemster vanaf de datum van ziekmelding geen benutbare mogelijk had (en heeft) om arbeid te verrichten. Het verrichten van de eigen arbeid in aangepaste vorm is niet aan de orde. Werkneemster heeft dus recht op loon. Hetgeen Micare stelt, kan daar niet aan af doen. Voor zover Micare vindt dat werkneemster toch nog arbeid kan verrichten had zij een deskundigenoordeel bij het UWV moeten aanvragen. Verder stelt Micare dat haar aanvankelijk verzoek aan werkneemster om nog werkzaamheden te verrichten moet worden gezien tegen de achtergrond van artikel 7:629 lid 3 sub c en/of d BW. Artikel 7:629 lid 3 sub c en/of d BW ziet op passende arbeid. Het verrichten van passende arbeid is hier niet aan de

orde en was dit bij aanvang van de ziekmelding ook niet. Voor zover de verzoeken van Micare al tegen deze achtergrond moeten worden gezien missen deze een rechtsgrond. De sanctie op het niet naleven van artikel 7:629 lid 3 BW is bovendien niet loonopschorting, maar het vervallen van het recht op loon. Het opstellen van een plan van aanpak door werkneemster is geen op haar rustende verplichting. Ook hierin kan dan ook geen rechtsgrond worden gevonden voor het opschorten/stopzetten van de loondoorbetaling. De vordering tot loondoorbetaling vanaf april 2020, waaronder ook het vakantiegeld valt dat overeenkomstig de arbeidsovereenkomst opeisbaar is in de maand mei, zal dan ook worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:4823

Zaaknummer: 8519255 CV EXPL 20-2190

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: R.C. Breuls en W.H.J. Luijer

Wetsartikelen: 7:629 BW