

RECHTSPRAAK

Ongerechtvaardigde loonopschorting door werkgever. Werknemer mocht bij onduidelijk beleid verwachten dat hij in ieder geval gedurende de eerste zes maanden van ziekte conform de cao 100% en daarna 70% zou worden doorbetaald.

Feiten

Werknemer is vanaf 26 juni 1989 in dienst bij Rousant Zoutkamp B.V. (hierna: Rousant). Zijn salaris bedraagt € 4.137,92 bruto per vier weken. Sinds 12 maart 2018 is werknemer door ziekte arbeidsongeschikt. Het UWV heeft Rousant een loonsanctie opgelegd waardoor Rousant ook het derde ziektejaar, tot en met 12 maart 2021, loon moet doorbetalen. Rousant heeft na 12 maart 2018 de eerste twee loonperiodes (periodes 3 en 4) 100% doorbetaald. Daarna heeft zij de volgende loonperiodes met enige vertraging uitbetaald naar 70%. Met een brief van 27 februari 2019 heeft Rousant meegedeeld dat het loon wordt opschort, omdat werknemer weigert aangepast werk te doen en te komen praten over re-integratie. Werknemer heeft daartegen bezwaar gemaakt en aan het UWV een deskundigenoordeel gevraagd over de vraag of het aangeboden werk passend is. Op 8 mei 2019 oordeelde de bedrijfsarts dat er tijdelijk geen rechtstreeks persoonlijk contact, maar wel schriftelijk contact tussen werknemer en zijn werkgever kon plaatsvinden. Het deskundigenoordeel van het UWV van 23 april 2019 luidt dat het aangeboden werk bij de eigen werkgever niet passend is. Rousant weigerde ook daarna het vanaf periode 3 van 2019 opgeschorte loon te betalen. Zij vond dat werknemer eerst moest komen voor een gesprek over de eerstejaarsevaluatie. Werknemer heeft in kort geding aanspraak gemaakt op (achterstallig) loon. De kantonrechter oordeelde dat Rousant het loon vanaf periode 3 van 2019 ten onrechte heeft opgeschort. Over de hoogte van het loon tijdens ziekte overwoog hij dat niet is weersproken dat werknemer bij ziekte in het verleden 100% kreeg doorbetaald. Uit uitspraken namens Rousant ter zitting leidt de kantonrechter af dat tot 1 maart 2018 de 'cao Metaal' werd gevolgd en dat daarna geen kenbaar eenduidig beleid gold. Daarom wordt de vordering van werknemer toegewezen overeenkomstig de tot 1 maart 2018 gevolgde cao. Rousant vordert vernietiging van het bestreden vonnis, afwijzing van de vorderingen van werknemer en veroordeling van werknemer tot terugbetaling van een bedrag van € 13.578,54 bruto.

*Oordeel**Opschorting*

Het hof verwierpt het standpunt van Rousant, ook al staat er niets in het deskundigenoordeel over de mogelijkheden of onmogelijkheden van een gesprek. Wat vaststaat, is dat de

bedrijfsarts op 8 mei 2019 oordeelde dat er tijdelijk geen rechtstreeks persoonlijk contact mogelijk was, maar wel schriftelijk contact. Dat Rousant dit onbegrijpelijk vindt, doet er niet toe: zij moet op de bedrijfsarts afgaan, die deskundig is in kwesties over de belastbaarheid van werknemers. Het hof verbindt daaraan de conclusie dat werknemer de eis om persoonlijk te komen praten over de eerstejaarsevaluatie niet kon nakomen. Daarmee is het doel van het drukmiddel dat een opschorting is, uitgewerkt. Rousant had daarom na het advies van de bedrijfsarts van 8 mei 2019 geen reden meer voor verdere opschorting en had het al opgeschorte loon moeten uitbetalen.

Achterstallig loon

Pas tijdens de mondelinge behandeling bij het hof heeft Rousant gesteld dat haar beleid is dat alle werknemers bij ziekte 70% krijgen uitbetaald. Voor het bestaan van het nu gestelde beleid ontbreekt een aanwijzing. Het hof kan dan ook niet van dat beweerde beleid uitgaan. Vast staat dat werknemer in het verleden bij ziekte 100% ontving. Nadat hij over de eerste twee periodes na zijn ziekmelding (de periodes 3 en 4) ook 100% kreeg betaald, is hem niet meegedeeld dat dit op een vergissing berustte. Het loon over periode 5 moest op 24 mei 2018 worden betaald, maar pas na aanmaning is op 8 juni 2018 70% betaald. Werknemer heeft vergeefs verzocht om 100% en Rousant heeft niet toegelicht waarom hij daar geen recht op had. Omdat Rousant wel erkent dat zij bij korte ziektes 100% betaalt en niet heeft onderbouwd dat zij begin 2018 deugdelijk bekend heeft gemaakt dat en vanaf wanneer zij in het vervolg nog maar 70% zou uitbetalen, mocht werknemer verwachten dat hij gedurende de eerste zes maanden van ziekte 100% kreeg doorbetaald, zoals het geval is in de cao Metaal & Techniek 2017/2019, welke cao volgens het proces-verbaal van de kantonrechter door Rousant als leidraad werd gebruikt. Daarvan uitgaande had Rousant over de periode van 12 maart 2018 tot 12 september 2018 100% loon moeten doorbetalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-08-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:6338

Zaaknummer: 200.262.651/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.P.M. ter Berg en A. Elgersma

Advocaten: L.H. Haarsma en B.A. Smits

Wetsartikelen: 7:629 BW