

RECHTSPRAAK

Loonbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid ten onrechte stop gezet. Of een werknemer in staat is passende arbeid te verrichten is een (overwegend) medisch oordeel. Het niet op constructieve wijze invullen van het plan van aanpak is tevens onvoldoende voor stopzetting van het loon.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2016 bij werkgever in dienst getreden in de functie van receptioniste. Werkneemster heeft zich op 2 september 2019 ziek gemeld. Werkneemster heeft op 11 november en 5 december 2019 de bedrijfsarts bezocht. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werkneemster om medische redenen ongeschikt was voor het eigen werk en toegenomen klachten en beperkingen als gevolg van een zeer gespannen arbeidsrelatie ondervond. Op 7 januari 2020 heeft werkneemster zich bij werkgever gemeld voor de werkhervatting van 2 x 2 uur per week. Zij heeft binnen het eerste uur bericht dat het niet ging, waarna zij is vertrokken. Werkgever heeft de loondoorbetaling, na schriftelijke waarschuwing, per 13 januari 2020 stopgezet. Werkneemster heeft op 21 januari 2020 de bedrijfsarts opnieuw bezocht die haar ongeschikt voor eigen werk heeft bevonden als gevolg van een combinatie van medische en niet-medische factoren. Partijen twisten over de vraag of het loon van werkneemster terecht is stopgezet.

Oordeel

De verzekeringsarts van het UWV heeft op 26 maart 2020 uitdrukkelijk geoordeeld dat werkneemster op 13 januari 2020 niet in staat was de werkzaamheden te verrichten. Ook de bedrijfsarts heeft op 21 januari 2020 geconstateerd dat re-integratie niet mogelijk was, althans dat dat pas mogelijk werd na een mediationtraject, gelet op de toegenomen klachten en beperkingen en de verdere escalatie. Op 31 maart 2020 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster niet geschikt was voor haar eigen werk. Of een werknemer in staat is passende arbeid te verrichten is een (overwegend) medisch oordeel dat de kantonrechter – evenals de werkgever – niet kan geven en er moet dan ook afgegaan worden op de deskundigheid van de betrokken verzekerings- en bedrijfsartsen. Voor zover werkgever het met de oordelen van de artsen niet eens was, had het op zijn weg gelegen om bijvoorbeeld een second opinion aan te vragen of bezwaar te maken. Dat heeft hij niet gedaan. Gelet op voornoemde rapportages wordt het er daarom voor gehouden dat werkneemster op 13 januari 2020 niet in staat was de passende arbeid te verrichten, zodat werkgever ten onrechte op die grond een loonsanctie heeft opgelegd. Naar het oordeel van de kantonrechter is evenmin aannemelijk dat de rechter

in een eventuele bodemprocedure zal oordelen dat werkneemster heeft geweigerd mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak. Gelet op het arbeidsdeskundig rapport van het UWV van 26 maart 2020 geldt dat werkneemster zich onvoldoende proactief heeft opgesteld met betrekking tot het opstellen c.q. invullen van het plan van aanpak (art. 7:629 lid 3 sub e BW). Zij heeft het weliswaar ingevuld toen het haar op 13 januari 2020 is toegestuurd, maar niet op constructieve wijze. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter evenwel onvoldoende om de e-grond te vervullen. Wat naar het oordeel van de kantonrechter niet heeft bijgedragen aan de situatie, is dat werkgever vrijwel direct na de ziekmelding, op 3 september 2019 een aangetekende brief naar werkneemster heeft gestuurd. Dat heeft zij vervolgens op 5 en 15 oktober 2019 nog eens gedaan, waarbij ook nog een (weliswaar later teruggedraaide) loonschorsing is aangezegd. Hoewel werkgever ter zitting heeft verklaard dat dit zo is gedaan omdat hij het advies had gekregen een en ander goed vast te leggen, is aannemelijk dat hij met deze wijze van communiceren de verhoudingen onnodig op scherp heeft gezet. Voorstelbaar is dat dit heeft bijgedragen aan de moeizame wijze waarop over het plan van aanpak is gecommuniceerd. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter voorshands van oordeel dat aannemelijk is dat de bodemrechter in een eventuele bodemprocedure tot het oordeel zal komen dat werkgever ten onrechte de loonbetaling vanaf 13 januari 2020 heeft stopgezet, omdat thans niet kan worden geoordeeld dat werkneemster niet aan haar verplichtingen heeft voldaan. De loonvordering van werkneemster zal derhalve worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7536

Zaaknummer: 8493010 VV EXPL 20-27

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: L. van Luipen en G.M. van den Bergh

Wetsartikelen: 7:629 BW