

RECHTSPRAAK

Inhoudingen op loon werknemer onterecht. Ook loonstop was onterecht. Werkgeefster had, gelet op de ziekte van werknemer, het arbeidsconflict en advies van de bedrijfsarts, eerst de gang naar de mediator moeten maken in plaats van een loonstop toe te passen.

Feiten

Werknemer is begin januari 2020 bij werkgeefster begonnen op basis van een nulurencontract. Op 1 september 2020 is hij in dienst getreden in de functie van accountmanager, voor vier dagen in de week en is hem een leaseauto ter beschikking gesteld. Nadat in februari 2021 inhoudingen ‘telefoon en autokosten’ hebben plaatsgevonden op het loon van werknemer, heeft hij op 17 mei 2021 te horen gekregen dat hij, vanwege het uitblijven van omzetscore, privé geen gebruik meer mocht maken van de leaseauto, terwijl hij voor de auto een maandelijkse bijdrage betaalde van € 150. Ook op het loon van mei 2021 vinden vervolgens inhoudingen plaats. Op 25 mei 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Uit een gesprek van 17 juni 2021 blijkt dat er ‘factoren zijn die re-integratie in de weg staan’. Op 24 juni 2021, een dag voordat de afspraak bij de bedrijfsarts stond ingepland, doet werknemer een voorstel om tot beëindiging van het dienstverband te komen. Werkgeefster heeft dit voorstel afgewezen. De bedrijfsarts heeft vervolgens op 25 juni 2021 geoordeeld dat sprake is van een arbeidsconflict en van ziekte. Het advies is dat partijen met elkaar in overleg treden, maar dit overleg heeft niet geleid tot constructieve afspraken. Werknemer vordert doorbetaling van het loon vanaf juli 2021 en betaling van ten onrechte gedane inhoudingen.

Oordeel

Werkgeefster heeft een vijftal bedragen ingehouden op/verrekend met het loon van werknemer. De inhouding op een door werkgeefster aangeschafte telefoon voor werknemer gaat niet op. Deze vordering staat niet vast en valt niet onder een van de categorieën van artikel 7:632 BW. De inhouding met betrekking tot schade aan de leaseauto zou kunnen vallen in de categorie ‘door de werknemer verschuldigde schadevergoeding’. Werkgeefster heeft gesteld dat werknemer schade heeft veroorzaakt aan de leaseauto en dat dit enkel het gevolg kan zijn geweest van bewust onzorgvuldig gebruik. De kantonrechter overweegt dat artikel 7:661 lid 1 BW bepaalt dat in dit geval werknemer niet tot vergoeding van de door werkgeefster geleden schade is gehouden. Vooralsnog kan de kantonrechter niet tot de conclusie komen dat sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid, zodat ook deze verrekening met het loon onterecht is geweest. De post ‘inhouding vakantie’ valt ook niet onder een van de categorieën van artikel 7:632 BW, zodat vooralsnog moet worden geoordeeld dat ook deze inhouding

onterecht was. De post 'inhouding telefoon' ziet volgens werkgeefster op terugvordering/verrekening van een tegemoetkoming die in het verleden eenmaal te veel aan werknemer is overgemaakt. Dat werknemer deze post is verschuldigd heeft werkgeefster onvoldoende aannemelijk gemaakt, zodat ook deze inhouding vooralsnog onterecht was. Over de post 'inhouding netto' van € 1.500 heeft werknemer verklaard dat hij met een klant de afspraak had gemaakt dat een deel van de factuur mocht worden betaald als de subsidie op de producten bij de klant binnen was. Een dergelijke handelwijze was bij werkgeefster niet toegestaan. Dit betekent volgens de kantonrechter echter nog niet dat werkgeefster bij werknemer het verschil van de subsidie op zijn loon mag inhouden. Het bedrag van € 1.500 is door werkgeefster inmiddels betaald, maar werknemer heeft nog wel recht op een wettelijke verhoging. Ten aanzien van de loondoorbetaling overweegt de kantonrechter dat werknemer daar in beginsel recht op heeft bij ziekte. Werkgeefster stelt dat werknemer dit recht niet had, omdat hij begin juli 2021 niet meewerkte aan zijn re-integratie. Het lag volgens de kantonrechter echter op de weg van werkgeefster om, gelet op de ziekte van werknemer en het arbeidsconflict, de gang naar de mediator te maken in plaats van een loonstop in te zetten. Het moge zo zijn dat werknemer in gesprekken heeft aangegeven dat eerst de inhoudingen op zijn loon terugbetaald moesten worden, voordat hij over re-integratie of de toekomst binnen het bedrijf wilde nadenken, maar dat is enerzijds niet onbegrijpelijk, gelet op het gemak waarmee werkgeefster (onterecht) inhoudingen op zijn loon heeft verricht, en anderzijds geeft dat werkgeefster nog niet het recht om in afwijking van hetgeen de bedrijfsarts voorstelt niet de gang naar de mediator te maken, maar het loon stop te zetten. Daarbij komt dat de bedrijfsarts heeft gerapporteerd dat er in juli 2021 helemaal geen re-integratiemogelijkheden waren. De kantonrechter komt dan ook tot het voorlopig oordeel dat de loonstop van begin juli 2021 onterecht is geweest. Het loon over de maand juli 2021 zal als voorlopige voorziening worden toegewezen en dat geldt ook voor het loon over de maand augustus 2021 en voor het toekomstige loon vanaf september 2021, tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig tussen partijen is beëindigd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:4142

Zaaknummer: 9408076 \ CV EXPL 21-2002

Rechters: A. Smedes

Advocaten: W.A. van Overbeek de Meyer en P.H.A. Mulder

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:632 BW en 7:661 BW