

RECHTSPRAAK

Van werknemer mocht medewerking aan mediation worden verwacht ten behoeve van zijn re-integratie. Nu werknemer dat heeft nagelaten, was de loonstop terecht.

Feiten

Werknemer was van 5 oktober 1998 tot 1 augustus 2021 bij werkgever c.s. in dienst. Nadat werknemer zich per 8 april 2020 ziek had gemeld is tussen partijen een geschil ontstaan over loondoorbetaling. Werknemer heeft tweemaal een deskundigenoordeel van het UWV gevraagd. In het deskundigenoordeel van 23 september 2020 concludeert het UWV onder andere dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn, en in het deskundigenoordeel van 22 februari 2021 onder meer dat zijn inspanningen per 13 november 2020 voldoende zijn. De kantonrechter heeft de vordering tot betaling van het loon toegewezen over de periode van 1 oktober 2020 tot 13 oktober 2020 (met de wettelijke verhoging) en heeft de vorderingen van werknemer voor het overige afgewezen. In hoger beroep vordert werknemer het (achterstallige) loon over het tijdvak van 11 juni 2020 tot en met 27 oktober 2020 en van 13 november 2020 tot 24 februari 2021.

Oordeel

De loonvordering zal worden beoordeeld aan de hand van de verschillende tijdvakken.

11 juni 2020 – 1 oktober 2020

Van een misverstand over (de kern van) de mededeling vanuit werkgever c.s. kan naar het voorlopig oordeel van het hof redelijkerwijs geen sprake zijn geweest. De gemachtigde van werkgever c.s. heeft voldoende duidelijk gemaakt in de e-mails van 10 en 12 juni 2020 dat weigering van werknemer om deel te nemen aan het mediationgesprek op 11 juni 2020 wordt opgevat als niet-meewerken aan redelijke voorschriften zoals bedoeld in – het ook expliciet door de gemachtigde van werkgever c.s. genoemde – artikel 7:629 lid 3 sub d BW. Dat artikellid heeft betrekking op een loonstop en niet op loonopschorting. Werknemer en later zijn gemachtigde hebben in reactie op die e-mails ook zelf expliciet het ‘stopzetten’ van het loon door werkgever c.s. genoemd. Met de kantonrechter is het hof voorlopig van oordeel dat deze loonstop terecht was, behoudens over de periode 17 juli 2020 tot 24 juli 2020. Van werknemer mocht medewerking aan mediation worden verwacht ten behoeve van zijn re-integratie, zoals ook door de bedrijfsarts en in het deskundigenoordeel van het UWV van 23 september 2020 is aangegeven. Voor wat betreft de periode van 17 tot 24 juli 2020 geldt dat op 17 juli 2020 de bedrijfsarts in zijn advies heeft geschreven dat werknemer voor het weekend een e-mail aan

werkgever c.s. zou sturen. Dat advies heeft werknemer opgevolgd. Vanaf dat moment had de loondoorbetaling dus moeten worden hervat. Op 24 juli 2020 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat met ingang van 27 juli 2020 kon worden gestart met re-integratie in passend werk en werkgever c.s. heeft werknemer daartoe ook opgeroepen op 24 juli 2020. Werknemer heeft aan die oproep geen gehoor gegeven. De loonstop over de periode daarna was dan ook terecht.

13 oktober 2020 – 27 oktober 2020

Werknemer heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat hij met werkgever c.s. is overeengekomen dat hij zijn werk in het kader van zijn re-integratie niet direct na de beëindiging van de mediation hoefde te hervatten. Bij gebreke van andere stellingen dan dat partijen hebben afgesproken dat werknemer niet hoefde te komen werken, mocht werkgever c.s. dus verwachten dat werknemer aansluitend zou beginnen met re-integreren, wat hij echter pas vanaf 27 oktober 2020 heeft gedaan.

13 november 2020 – 24 februari 2021

Toen partijen op 13 november 2020 de vaststellingsovereenkomst sloten, lag het in de lijn der verwachting dat werknemer zijn loopbaan bij werkgever c.s. zou beëindigen. Zijn besluit om de vaststellingsovereenkomst te ontbinden, betekent echter niet dat werknemer weer in het bedrijf van werkgever c.s. (spoor 1) moest gaan re-integreren. Re-integratie buiten de werkgever (spoor 2) lag voor de hand, en daar hadden de inspanningen van werkgever c.s. op gericht moeten zijn als hij vond dat werknemer op dat moment kon re-integreren in passend werk. Het is naar het voorlopig oordeel van het hof onvoldoende aannemelijk geworden dat er vanaf 13 november 2020 sprake was van een situatie waarin werknemer, hoewel hij daartoe in staat was, zonder deugdelijke grond geen passende arbeid heeft verricht. De loonstop tussen 13 november 2020 en 24 februari 2021 was dus onterecht, en de loonvordering over dit tijdvak zal worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-11-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:10406

Zaaknummer: 200.292.100

Rechters: G.R. den Dekker, S.C.P. Giesen en M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: R.H.G. Evers en S. Bocu

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:629 lid 3 BW