

RECHTSPRAAK

Loonvordering na loonopschorting arbeidsongeschikte werkneemster wordt in kort geding toegewezen. Werkgever is op de stoel van de bedrijfsarts gaan zitten door aan te dringen op een fysiek gesprek met werkneemster.

Feiten

Werkneemster was tussen 21 oktober 2013 en 1 oktober 2021 werkzaam bij een schoonmaakbedrijf als werknemer algemeen schoonmaakonderhoud op twee locaties van een school. Per 1 oktober 2021 heeft Facilitaire Support Organisatie B.V. (hierna: FSO) de schoonmaakopdracht op beide locaties van de school overgenomen en de arbeidsovereenkomst met werkneemster voortgezet. Werkneemster heeft zich per 29 oktober 2021 ziekgemeld. FSO heeft de bedrijfsarts verzocht de ziekmelding te beoordelen. Op 25 november 2021 en op 23 december 2021 hebben twee bedrijfsartsen in hun probleemanalyses geconcludeerd dat werkneemster niet voldoende belastbaar is voor de eigen of aangepaste werkzaamheden en dat re-integratie op dat moment niet bijdraagt aan haar herstel. Op 13 januari 2022 heeft de verzuimcoördinator van FSO werkneemster uitgenodigd voor een gesprek op kantoor. Werkneemster heeft op 15 januari 2022 gereageerd dat zij graag eerst contact opneemt met de bedrijfsarts. De verzuimcoördinator heeft op 19 januari 2022 bericht dat hij eerst een gesprek op kantoor wil. Ook wordt aangegeven dat als werkneemster niet voor het einde van de week een afspraak maakt, FSO het loon zal opschorten. Diezelfde dag reageert werkneemster per e-mail dat zij in de war is na het lezen van de e-mail van de verzuimcoördinator en zij stelt voor een online afspraak in te plannen waarbij haar dochter aanwezig kan zijn. De verzuimcoördinator geeft aan dat een online afspraak niet mogelijk is. Op 25 januari 2022 laat de verzuimcoördinator weten genoodzaakt te zijn het loon op te schorten. Op 26 januari 2022 laat werkneemster aan de verzuimcoördinator weten dat hij voorbijgaat aan haar gezondheid en het advies van de bedrijfsarts, alsmede dat zij nog steeds openstaat voor een online gesprek. Op 10 februari 2022 vindt er online een gesprek plaats tussen de verzuimcoördinator en werkneemster en haar dochter. Op 17 februari 2022 bericht de verzuimcoördinator per e-mail dat de bedrijfsarts werkneemster diverse keren heeft geprobeerd te bellen, zonder resultaat. De loonopschorting wordt verlengd. Op 2 maart 2022 heeft de gemachtigde van werkneemster de verzuimcoördinator gesommeerd het opgeschorte loon per direct te betalen. De verzuimcoördinator heeft gereageerd dat niet te zullen doen omdat werkneemster onbereikbaar is voor de arbodienst. De gemachtigde van werkneemster geeft aan dit te hebben nagevraagd bij de arbodienst, maar dat de arbodienst werkneemster niet heeft benaderd. De verzuimcoördinator laat weten gebruik te hebben gemaakt van verschillende arbodiensten. Partijen twisten over de vraag of werkneemster recht heeft op

loondoorbetaling vanaf 1 januari 2022.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van de probleemanalyses van de bedrijfsarts is voldoende aannemelijk dat werknemster verhinderd was om de bedongen arbeid te verrichten door ziekte, in de zin van artikel 7:629 lid 1 BW. Werknemer heeft in beginsel gedurende 104 weken recht op loondoorbetaling. FSO mag de loondoorbetaling tijdens ziekte slechts opschorten wanneer zij niet in de gelegenheid wordt gesteld te controleren of werknemer wel recht heeft op loon. Werknemer moet daartoe de controlevoorschriften opvolgen, mits deze (a) redelijk zijn, (b) schriftelijk zijn gegeven en (c) slechts betrekking hebben op het verstrekken van beperkte informatie. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet aannemelijk geworden dat werknemer heeft nagelaten alle (redelijke) controlevoorschriften op te volgen. FSO heeft weliswaar gesteld dat 'de arbodienst' meermaals tevergeefs contact met werknemer heeft geprobeerd op te nemen, maar dit is door werknemer gemotiveerd betwist en FSO heeft geen stukken overgelegd waaruit de juistheid van haar stelling blijkt. Sterker nog, FSO heeft er geen duidelijkheid over kunnen verschaffen welke arbodienst tevergeefs werknemer zou hebben benaderd. Verder heeft FSO meermaals aangedrongen op een fysiek gesprek, terwijl de bedrijfsartsen hebben geoordeeld dat werknemer niet voldoende belastbaar was voor de eigen of aangepaste werkzaamheden en dat re-integratie niet bijdroeg aan haar herstel. FSO is ten onrechte op de stoel van de bedrijfsarts gaan zitten, door aan te dringen op een fysiek gesprek. Naar het oordeel van de kantonrechter kan derhalve niet worden geoordeeld dat het hebben van een fysiek gesprek met FSO een redelijk controlevoorschrift is. Er bestaat naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter geen geldige reden voor de loonopschorting. Dit betekent dat de loonvordering van werknemer wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:3403

Zaaknummer: 9765797 / VV EXPL 22-127

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: A. Bosveld

Wetsartikelen: 7:629 BW