

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering zieke werkneemster toegewezen. Werkgever is onterecht overgegaan tot een loonstop nu hij werkneemster enkel wilde laten re-integreren in haar eigen functie en die niet passend was.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2020 bij werkgever in dienst getreden. Op 1 maart 2022 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Volgens de bedrijfsarts kon werkneemster per 11 april 2022 beginnen met het verrichten van werkzaamheden in het kader van haar re-integratie. Werkneemster is niet verschenen op de dag dat werkgever haar verzocht heeft te beginnen met haar re-integratiewerkzaamheden. Evenmin heeft zij contact gehad met haar leidinggevende daarover. Bij brief heeft werkgever haar gevraagd contact over haar re-integratie op te nemen voor 20 april 2022 en gewaarschuwd anders haar loon te staken. Werkneemster heeft niets van zich laten weten en werkgever is daarom overgegaan tot een loonstop. Werkneemster heeft op 11 april 2022 een deskundigenoordeel aangevraagd. Het UWV concludeert dat het eigen werk van werkneemster niet passend is, maar dat zij kan re-integreren volgens het advies van de bedrijfsarts. De verzekeringsarts concludeert verder dat zelfstandig autorijden een probleem is. Tussen partijen is in geding of de loonstop terecht is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag is om welke reden werkgever het loon heeft stopgezet. Werkneemster stelt dat werkgever alleen heeft ingezet op re-integratie in haar eigen functie, terwijl dat gezien haar gezondheidssituatie niet mogelijk was. Werkgever stelt daarentegen dat hij slechts met werkneemster in gesprek wilde gaan over het vormgeven van de re-integratie. Toen werkneemster daartoe niet bereid was, heeft werkgever de loonbetaling stopgezet. Het niet in gesprek willen gaan met een werkgever over de re-integratie is een situatie die onder het bereik van artikel 7:629 lid 3 onder sub d BW valt. Uit de correspondentie tussen partijen, waaruit volgt dat werkneemster moest starten met re-integratie gedurende 2 keer 2 tot 4 uur per dag, en het feit dat de loonbetaling niet is hervat op 16 september 2022 (toen werkneemster bij werkgever verscheen voor een gesprek), maar pas op 20 september 2022 (toen werkneemster startte met re-integratiewerkzaamheden), kan worden opgemaakt dat het loon vooral is stopgezet omdat werkneemster geen passende re-integratiewerkzaamheden kwam verrichten. Dat werkneemster nog geen re-integratiewerkzaamheden had verricht op het moment dat werkgever het loon stopzette, kan niet aan werkneemster verweten worden. Zoals werkgever zelf stelt, is daarvoor eerst geëigend

dat de werkgever in gesprek gaat met de werknemer om naar aanleiding van het oordeel van de bedrijfsarts de vormgeving van de re-integratie te bespreken. Dat gesprek had nog niet plaatsgehad en had ook nog niet plaats kunnen vinden. Gelet op de jurisprudentie van de Hoge Raad (HR 17 april 2020, ECLI:NL:HR:2020:723) is de arbeidsongeschikte werknemer bevoegd de nakoming van re-integratieverplichtingen op te schorten als de werkgever niet voldoet aan de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte, ook als deze door de werkgever niet nagekomen verbintenis ziet op al verstreken loonperioden. Werkneemster was dus vanaf 20 april 2022 (toen werkgever onterecht het loon stopzette) bevoegd om haar medewerking aan re-integratie op te schorten. Gelet op het voorgaande is werkgever over de periode van 20 april 2022 tot 20 september 2022 loon aan werkneemster verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:4141

Zaaknummer: 10092740 MV EXPL 22-112

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: A.D.J. van Ruyven en J.P.V. van Ruiven

Wetsartikelen: 7:629 BW