

RECHTSPRAAK

Werknemer verblijft tijdens arbeidsongeschiktheid in het buitenland. Werkgeefster mocht geen loonsanctie opleggen bij uitblijven van informatie van bevoegd Poolse orgaan, nu werkgeefster zelf actie had moeten ondernemen.

Feiten

Werknemer (van Poolse afkomst) heeft vanaf januari 2020 via uitzendbureau Covebo en met ingang van 1 maart 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaamheden verricht voor Can-Pack. Op 23 juni 2021 heeft werknemer zich bij Can-Pack arbeidsongeschikt gemeld. Vervolgens is werknemer, met toestemming van de bedrijfsarts en Can-Pack, op vakantie naar Polen gegaan. Tijdens deze vakantie, op 5 augustus 2021, heeft werknemer een auto-ongeluk gehad. Sindsdien verblijft hij in Polen. Naar aanleiding van de ziekmelding is er meerdere keren contact geweest met de bedrijfsarts en Can-Pack, telefonisch en via de e-mail. Bij e-mail van 22 november 2022 heeft Can-Pack aan werknemer aangekondigd dat zij het loon zal opschorten, als zij niet tijdig over de benodigde informatie vanuit het ZUS (de Poolse Rijksdienst voor Sociale Zekerheid) beschikt. Op 30 november 2022 heeft de bedrijfsarts contact gehad met werknemer. In het verslag staat o.a. dat werknemer nog arbeidsongeschikt is en de prognose afhankelijk is van de beoordeling van het ZUS. Op 15 december 2022 heeft werknemer o.a. een zogenoemd "OL-9-formulier" naar de bedrijfsarts en een dag later naar Can-Pack gemaild. Op 19 december 2022 heeft werknemer een uitnodiging ontvangen om op 5 januari 2023 in persoon te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts in Helmond. Werknemer heeft diezelfde dag via e-mail laten weten dat hij gelet op zijn situatie altijd een telefonische afspraak heeft bij de bedrijfsarts. Op 20 december 2022 heeft Arbo Zuid kort gezegd medegedeeld dat hij dit keer wel voor de afspraak naar Nederland dient te komen. Dit heeft Arbo Zuid later nogmaals herhaald. Werknemer was niet aanwezig op het spreekuur. Op 6 januari 2023 heeft werknemer bericht aan ArboZuid gestuurd dat zijn 'application to ZUS was rejected'. Hij zou niet zijn getest door ZUS. Werknemer heeft de bedrijfsarts verzocht een aanvraag te doen, zodat hij zou kunnen worden getest. Vanaf december 2022 is Can-Pack overgegaan tot opschorting van het loon dan wel heeft zij het loon stopgezet. Op 11 januari 2023 heeft werknemer Can-Pack verzocht waarom hij niet zijn volledige salaris heeft ontvangen. Daarop heeft Can-Pack op 12 januari 2023 geantwoord dat de bedrijfsarts uit de documenten van ZUS heeft afgeleid dat werknemer naar Nederland kon reizen. Nu werknemer niet naar de afspraak is gekomen, heeft Can-Pack loonbetaling opgeschort. Werknemer vordert in kort geding betaling van achterstallig loon en loondoorbetaling.

Oordeel

Het meest verstrekkende verweer van Can-Pack, namelijk niet-ontvankelijkheid van werknemer, omdat hij heeft verzuimd een deskundigenverklaring zoals bedoeld in artikel 7:629a BW over te leggen, wordt gepasseerd. De verplichting geldt namelijk voor bodemprocedures en in beginsel niet in een kortgedingprocedure. De kantonrechter oordeelt verder (voorlopig) dat het niet (tijdig) verstrekken van werknemer van de door Can-Pack vereiste (medische) informatie afkomstig van het ZUS onder de gegeven omstandigheden en de wettelijke voorwaarden, geen oplegging van een loonsanctie rechtvaardigt. Het ZUS is kort gezegd het bevoegde orgaan in Polen dat door de bedrijfsarts/Can-Pack is en moet worden ingeschakeld omdat er op enig moment behoefte was aan nadere informatie over de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Can-Pack heeft kennelijk een aanvraag bij het ZUS ingediend, maar duidelijk is dat een reactie van het ZUS om werknemer medisch te onderzoeken is uitgebleven. Naar het oordeel van de kantonrechter ligt het niet op de weg van de zieke werknemer om daarin actie te ondernemen en kan werknemer dan ook geen verwijt worden gemaakt. Werknemer heeft immers herhaaldelijk aan Can-Pack dan wel de bedrijfsarts kenbaar gemaakt dat het ZUS hem niet kan onderzoeken omdat er geen aanvraag ligt en dat Can-Pack het ZUS hiervoor dient te benaderen. Werknemer heeft, voor zover mogelijk, contact gehad met het ZUS, maar hij heeft daar vervolgens geen gehoor gekregen. Dat kan er in dit geval niet toe leiden dat hij niet heeft voldaan aan een redelijk voorschrift van Can-Pack om zich te laten onderzoeken door het ZUS. Dat er eventueel sprake is geweest van miscommunicatie tussen Can-Pack, het ZUS, de bedrijfsarts en/of werknemer of dat er ergens procedureel iets niet (helemaal) goed is gegaan tussen de betrokkenen, kan werknemer niet worden tegenworpen, althans daartoe zijn onvoldoende aanknopingspunten in dit dossier. De loonvordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 20-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:3113

Zaaknummer: 10508382_E20062023

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: G.F. de Graaf en J. van Hoeckel

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:629a BW