

RECHTSPRAAK

Loonvordering. Loonstop ten onrechte opgelegd.*Feiten*

Werkneemster is in dienst bij werkgever. Werkgever heeft het loon stopgezet per 1 oktober 2023. Werkgever stelt dat werkneemster niet wil meewerken aan een overdracht van haar werkzaamheden, ondanks herhaald verzoek daartoe van werkgever. Werkneemster heeft bovendien geweigerd om met werkgever in gesprek te gaan en een plan van aanpak in te vullen. Werkneemster is op de afspraak van 21 november 2023 bij de bedrijfsarts niet verschenen. Tot slot verricht werkneemster nevenactiviteiten bij derden, terwijl zij ziek is. Werkgever heeft om die reden een loonstop opgelegd. Werkneemster vordert achterstallig salaris, te verhogen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging.

Oordeel

De bedrijfsarts heeft op 19 oktober 2023 vastgesteld dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is voor haar eigen werk en voor aangepast werk. Werkneemster heeft op 20 en 30 oktober 2023 via e-mail aangegeven dat zij wil meewerken aan het opstellen van een plan van aanpak, maar dat zij hierover graag via e-mail wil communiceren. Gelet op het oordeel van de bedrijfsarts en de voorgeschiedenis is dat geen onredelijk standpunt. Met de voorgeschiedenis doelt de kantonrechter op de opzegging de dag na de ziekmelding, die later weer is teruggedraaid, en de gang van zaken rondom het door werkgever gewenste huisbezoek bij werkneemster na haar ziekmelding. Werkgever stelt weliswaar dat de bedrijfsarts zou hebben gezegd dat het opstellen van het plan van aanpak fysiek moet plaatsvinden, en dat werkneemster daartoe ook in staat werd geacht door de bedrijfsarts, maar dat wordt betwist en blijkt nergens uit. Dit is dan ook geen gegronde reden om het loon stop te zetten. Dat de bedrijfsarts zou hebben gezegd dat werkneemster moet meewerken aan een (fysieke) overdracht van haar werkzaamheden en daartoe ook in staat moet worden geacht, is evenmin gebleken. Niet is gebleken dat de fysieke aanwezigheid van werkneemster nodig is voor een overdracht. Dat werkneemster tijdens haar ziekte nevenwerkzaamheden heeft verricht, heeft zij gemotiveerd betwist en is niet onderbouwd door werkgever. Bovendien, ook al zou dat juist zijn, dan betekent dit niet automatisch dat er voor werkgever een geldige reden is om het loon stop te zetten. Gelet op het voorgaande is aannemelijk dat de bodemrechter zal oordelen dat werkgever het loon per 1 oktober 2023 ten onrechte heeft stopgezet. Dat betekent dat de loonvordering van werkneemster wordt toegewezen. De wettelijke verhoging en gevorderde wettelijke rente is eveneens toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11291

Zaaknummer: 10785747 VV EXPL 23-547

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: G.L. Gijsberts

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:629 lid 1 BW