

RECHTSPRAAK

Geschil in kort geding over loon na einde wachttijd tot het inmiddels overeengekomen einde van het dienstverband.

Feiten

Werkneemster was sinds 1 februari 2017 werkzaam bij Van Buuren voor 40 uur per week als trekkerinstructeur. Op 24 augustus 2020 is werkneemster wegens ziekte uitgevallen voor haar werkzaamheden als trekkerinstructeur. Vanaf 31 augustus 2020 is werkneemster weer gedeeltelijk aan het werk gegaan. Tot 1 november 2022 heeft werkneemster werkzaamheden voor Van Buuren verricht in ander werk en voor minder uren per week. Na 1 november 2022 heeft werkneemster geen loon meer ontvangen van Van Buuren. Begin december 2022 heeft werkneemster een knieoperatie ondergaan en aansluitend heeft zij gerevalideerd. Per 1 december 2023 is de arbeidsovereenkomst met instemming van beide partijen beëindigd. Werkneemster heeft bij de kantonrechter in kort geding onder meer wedertewerkstelling, achterstallig loon en loondoorbetaling vanaf 1 december 2022 gevorderd. De kantonrechter heeft deze vorderingen voor een belangrijk deel afgewezen. Wel heeft de kantonrechter de loonvordering toegewezen over de maand november 2022 op grond van een 28-urige werkweek, bij niet-tijdige betaling te vermeerderen met de wettelijke verhoging. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Periode 22 augustus 2022 tot 2 december 2022

Van Buuren voert aan dat zij gedurende de wachttijd heeft geprobeerd om werkneemster zo te re-integreren dat zij weer 40 uur per week kon werken, maar dat is gebleken dat dit niet mogelijk was. Van Van Buuren kon daarom niet meer worden geveerd. Werkneemster betwist dat gemotiveerd. Zij voert aan dat zij vooral bij de planning tegen muren opliep; dat zij steeds voor trekkerrijlessen was ingepland waardoor er weinig tijd overbleef voor het plannen van ander passend werk. Van Buuren is er niet in geslaagd om aannemelijk te maken dat zij geen andere passende werkzaamheden voor werkneemster beschikbaar had. Die mogelijkheden waren er wel degelijk, zo blijkt uit het rapport van de arbeidsdeskundige. Werkneemster had in de periode van 22 augustus 2022 tot 1 december 2022 betaald moeten worden op basis van 100% van haar loon.

Periode 2 december 2022 tot 1 december 2023

Op 2 december 2022 heeft werkneemster een operatie aan haar knie ondergaan en heeft zij aansluitend gerevalideerd. Zij was in die periode geheel arbeidsongeschikt. Werkneemster

heeft in deze periode geen aanspraak op loon. Op 22 maart 2023 en 29 maart en 19 april 2023 heeft werkneemster zich weer als 100% arbeidsgeschikt bij Van Buuren gemeld. Het lag gelet op die betermelding op de weg van Van Buuren om, als zij aan het herstel twijfelde, op basis van een ingewonnen advies van een bedrijfsarts te beoordelen of de herstelmelding werd geaccepteerd. Dat is niet gebeurd. Vanaf 1 april 2023 heeft werkneemster dus weer recht op loon. Vanaf 1 april 2023 heeft werkneemster een loongerelateerde WIA-uitkering toegekend gekregen op basis van 80-100% arbeidsongeschiktheid, terwijl werkneemster stelt dat zij volledig arbeidsgeschikt is. De bedrijfsarts heeft op 26 september 2023 zelfs vastgesteld dat werkneemster 100% arbeidsgeschikt is voor haar eigen werk. Omdat Van Buuren werkneemster zonder deugdelijke grond vanaf 1 april 2023 niet in staat heeft gesteld eigen of andere passende werkzaamheden te verrichten, had werkneemster in de periode van 1 april 2023 tot 1 december 2023 betaald moeten worden op basis van 100% van haar loon.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:682

Zaaknummer: 200.321.002

Rechters: M.E.L. Fikkers, O.E. Mulder en W.P.M. ter Berg

Advocaten: F. von Werdmüller Elgg en A.J. Verweij

Wetsartikelen: 7:658a BW