

RECHTSPRAAK

Loonstop was onterecht. Werkneemster heeft geen steken laten vallen in re-integratie.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2019, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in dienst van werkgever. Sinds 9 januari 2022 is werkneemster arbeidsongeschikt en heeft zij geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Aan werkneemster is op 9 januari een loonstop opgelegd. Het UWV heeft meerdere rapporten uitgebracht in het kader van de re-integratie van werkneemster. Hierin concludeert het UWV dat werkgever nog niet voldoet aan de re-integratieverplichtingen. Werkneemster vordert doorbetaling van het overeengekomen loon.

Oordeel

In de brief van 4 januari 2024 - waarin werkgever aan werkneemster de loonstop met ingang van 9 januari 2024 aankondigt - geeft werkgever als reden voor het opleggen van een loonsanctie: *'Als reden is formeel de grondslag dat u als werknemer weigert aan uw re-integratieverplichtingen te voldoen.'* Een loonsanctie zou derhalve terecht zijn opgelegd, als (voor de beoordeling in dit kort geding) voorshands voldoende aannemelijk is dat werkneemster niet voldoende heeft meegewerkt aan haar re-integratie. Hoewel werkgever blijft volhouden dat dit het geval is, is dat de kantonrechter echter uit niets gebleken. In tegenstelling tot hetgeen werkgever heeft aangevoerd blijkt uit twee (recente) rapportages van het UWV dat, volgens het UWV, de inspanningen van werkneemster in het kader van haar re-integratie als voldoende worden beoordeeld, terwijl de inspanningen van werkgever juist als onvoldoende worden bestempeld. Het UWV heeft precies aangegeven op welke punten werkgever is tekortgeschoten en waarom het UWV tot zijn besluit is gekomen, met als gevolg dat het UWV aan werkgever de verplichting heeft opgelegd nog een jaar langer het loon aan werkneemster door te betalen, voordat haar aanvraag voor een WIA-uitkering verder in behandeling wordt genomen. Gebleken is ook dat de aanvankelijke administratieve loonsanctie (vanwege het ontbreken van medische gegevens) uiteindelijk een inhoudelijke loonsanctie is geworden, vanwege de gebrekkige inspanningen van werkgever in het kader van de re-integratie van werkneemster en ook de inadequate wijze waarop is getracht werkneemster bij een andere werkgever te laten re-integreren. Hierbij heeft werkgever zich bovendien gebaseerd op de rapportage van de bedrijfsarts van september 2023, die op dat moment (januari 2024) al niet meer als recent en actueel kon worden beschouwd. De kantonrechter ziet al met al geen redenen om te oordelen dat het werkneemster is geweest die steken heeft laten vallen. De conclusie is dat werkgever ten onrechte de betaling van het loon

aan werknemster heeft stopgezet en dat de loonvordering van werknemster toewijsbaar is, nu voorshands voldoende aannemelijk is dat de vordering van werknemster ook in een eventuele bodemprocedure zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2425

Zaaknummer: 10886250 / MV EXPL 24-9 D/1403 van

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M.J. Hamer

Wetsartikelen: