

RECHTSPRAAK

Toewijzing loonvordering in kort geding. Zieke werknemer is niet verschenen bij fysieke afspraken bij de verzuimdienst vanwege verblijf in het buitenland voor revalidatie. Onterechte loonopschorting/loonstop.

Feiten

Werknemer is bij De Naaldhof in dienst getreden in de functie van zelfwerkend kok op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor de duur van één jaar. Deze arbeidsovereenkomst is tweemaal met één jaar verlengd. Werknemer heeft op 23 december 2023 een ongeval gehad en heeft dit bij De Naaldhof gemeld. Medio januari 2024 heeft De Naaldhof met werknemer gesproken over eventuele vervangende (aangepaste) werkzaamheden in het kader van re-integratie. Dit betrof volgens De Naaldhof een soort eigen plan van aanpak vergelijkbaar met dat bij een normale ziekmelding. Nadat de therapie was gestopt is werknemer begin februari 2024 gestart met het verrichten van enkele uren in aangepaste werkzaamheden. Na drie dagen is werknemer daarmee gestopt en heeft De Naaldhof een bedrijfsarts en een verzuimdienst/Arbodienst, beide van Reverti Arbo & Re-integratie (hierna: Reverti) ingeschakeld. Werknemer is omstreeks eind februari/begin maart 2024 naar land X vertrokken voor revalidatie. Op 6 maart 2024 heeft De Naaldhof werknemer per e-mail een officiële waarschuwing gestuurd wegens afwezigheid bij een re-integratieafspraken. Zijn loon werd opgeschort en hij werd verzocht een nieuwe afspraak te plannen binnen vijf dagen. Werknemer is op 8 maart 2024 in land X betrokken geraakt bij een kopstaartbotsing. Uit een e-mailbericht van De Naaldhof aan (de verzuimdienst van) Reverti van 13 maart 2024 blijkt dat werknemer bij De Naaldhof heeft aangegeven dat zijn gezondheidstoestand is verslechterd door een ongeluk en dat zijn arts hem afraadt om te reizen. Daarna heeft werknemer een tweede en derde waarschuwing gekregen. Daarbij is ook een loonstop opgelegd. Werknemer eist in kort geding achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de De Naaldhof alleen de brief van 6 maart 2024 heeft overgelegd waarin zij tot loonopschorting is overgegaan met als reden dat werknemer niet is verschenen op de afspraak met de verzuimdienst van Reverti. Een schriftelijk gegeven voorschrift heeft De Naaldhof niet overgelegd. Daarom kan niet vastgesteld worden dat voldaan is aan de in artikel 7:629 lid 6 BW genoemde voorwaarde en mocht De Naaldhof de loonbetaling niet opschorten. Dat betekent dat werknemer recht had op loon over de periode van de onterechte opschorting. De kantonrechter stelt vast dat de bedrijfsarts op 19 februari

2024 heeft geconcludeerd dat werknemer volledig arbeidsongeschikt was. Verder heeft de bedrijfsarts op 29 maart 2024 geconcludeerd dat zelfstandig reizen voor werknemer over grotere afstanden momenteel tijdelijk niet mogelijk was en dat werknemer nog altijd volledig arbeidsongeschikt was. In dit licht gezien was het voorschrift dat werknemer fysiek moest verschijnen op de afspraak van 15 maart 2024 met de verzuimdienst niet redelijk en valt overigens ook niet in te zien waarom in dit stadium van de arbeidsongeschiktheid een afspraak over re-integratie geïndiceerd was. Er waren namelijk volgens de bedrijfsarts (nog) geen re-integratiemogelijkheden en daarom was ook niet aannemelijk dat het voorschrift om fysiek te verschijnen de re-integratie in dit stadium zou bevorderen. Zodoende kon van werknemer niet worden gevergd dat hij fysiek zou verschijnen op de afspraak met de verzuimdienst en bestond een deugdelijke grond voor zijn weigering om fysiek deel te nemen. De loonopschorting en de loonstopzetting zijn onterecht opgelegd, zodat met een grote mate van zekerheid moet worden aangenomen dat in een bodemprocedure geoordeeld zal worden dat De Naaldhof het loon vanaf maart 2024 moet doorbetalen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 03-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:2019

Zaaknummer: 11027718

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: D. Simons en A.H.H.M. Roelofs

Wetsartikelen: