

RECHTSPRAAK

Loon werkneemster ten onrechte stopgezet. Bedrijfsartsrapportage van drie maanden oud kan in dit geval niet dienen als grondslag voor stelling werkgever dat werkneemster niet ziek is. Herhaalde ziekmelding had opnieuw door bedrijfsarts beoordeeld moeten worden.*Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2005 in dienst getreden bij werkgever. Zij is laatstelijk werkzaam als lerares L11 voor 32 uur per week, met een salaris van € 4.689,60 bruto per maand, onder de Cao Primair Onderwijs. In 2021 en 2022 is zij tijdelijk ziek geweest. Een succesvol mediationtraject heeft in de tweede helft van 2022 de problemen tussen partijen opgelost. Sinds 1 maart 2023 werkt er een nieuwe directeur op haar locatie. Na gesprekken over de samenwerking en een mislukte mediation begin 2024, meldt werkneemster zich op 30 januari 2024 ziek. De bedrijfsarts meldt op 28 februari 2024 dat er geen sprake van ziekte is, maar wel van lichte beperkingen door een verstoorde werkrelatie, en adviseert mediation. Werkgever kondigt op 8 maart 2024 een overplaatsing aan. In de visie van werkgever zou het bestaande conflict worden opgelost door overplaatsing naar een nieuwe locatie. Werkneemster maakt hiertegen bezwaar. Desondanks besluit werkgever toch tot de overplaatsing. Werkneemster heeft tegen dit besluit beroep aangetekend bij de Commissie van beroep Funderend Onderwijs, welke procedure nog loopt. Op 15 april 2024 meldt werkneemster zich wederom ziek en weigert een gesprek. Op 17 mei 2024 heeft werkneemster een kennismakingsgesprek op de nieuwe locatie, maar tot inhoudelijke afspraken is het niet gekomen. Werkgever legt met ingang van 29 mei 2024 een loonstop op. Werkneemster vraagt de kantonrechter om werkgever te veroordelen tot doorbetaling van haar loon van € 4.689,60 bruto per maand, plus vakantietoeslag, vanaf 1 juni 2024. Werkneemster stelt dat de loonstop onterecht is, omdat zij sinds 28 februari 2024 arbeidsongeschikt is en geen deskundigenoordeel van het UWV over kan leggen in een kort geding. Werkgever betwist de vordering en voert aan dat zonder een UWV-deskundigenoordeel de vordering afgewezen moet worden, en dat de loonstop gerechtvaardigd is omdat werkneemster haar werkzaamheden op de nieuwe locatie weigert.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat het overleggen van een deskundigenverklaring in beginsel niet geldt in kort geding en in dit geval geen aanleiding bestaat daar anders over te oordelen. Ten aanzien van de rechtsgeldigheid van de loonstop oordeelt de kantonrechter als

volgt. Het rapport van de bedrijfsarts dateert van ruim drie maanden geleden. Het lag op de weg van werkgever om na de (herhaalde) ziekmelding van werkneemster op 15 april 2024 de bedrijfsarts te vragen de ziekmelding opnieuw te beoordelen. Vast staat dat er geen consult bij de bedrijfsarts heeft plaatsgevonden. Bij deze stand van zaken kan de door werkgever gestelde visie van de bedrijfsarts niet dienen als grondslag voor de stelling van werkgever dat werkneemster niet ziek is. De kantonrechter deelt ook niet de opvatting van werkgever dat (reeds) uit het rapport van 28 februari 2024 volgt dat werkneemster niet ziek is. Weliswaar staat in het rapport dat geen sprake is van ziekte, maar dat is niet de enige constatering. Geconstateerd is ook dat er lichte beperkingen zijn die worden veroorzaakt door de verstoorde arbeidsrelatie. Indien dit niet wordt opgelost kunnen deze beperkingen verder toenemen en voor langdurige uitval zorgen, aldus het rapport. Mede gelet op het geschil over het overplaatsingsbesluit kan naar het oordeel van de kantonrechter niet zonder meer worden aangenomen dat geen sprake (meer) is van ziekte. De loonstop is dan ook niet terecht. Werkneemster heeft recht op doorbetaling van haar loon.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:7083

Zaaknummer: 11158997 \ KG EXPL 24-81

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: R. Muurlink en D.R. Kluit

Wetsartikelen: 7:629 BW