

RECHTSPRAAK

werkneemster/Tupak Packaging BV

Situatieve arbeidsongeschiktheid nadat werkneemster is verzocht als gevolg van financieel zwaar weer een deel van het salaris in te leveren. Afwijzing loonvordering voor periode dat werkneemster niet meewerkt aan het komen tot een oplossing door middel van mediation

Werkneemster (58 jaar) is in dienst van Tupak in de functie van inpakster. Nadat aan de medewerkers van Tupak begin 2010 in verband met de economische crisis is verzocht een deel van het salaris in te leveren, is tussen werkneemster en Tupak een arbeidsconflict ontstaan. Op 15 februari heeft werkneemster zich ziek gemeld. Uit verslagen van de bedrijfsarts en het UWV volgt dat werkneemster situatief arbeidsongeschikt is. Werkneemster is thuiswerk en mediation aangeboden, hetgeen zij heeft geweigerd. Per 1 juli 2010 heeft Tupak geconstateerd dat werkneemster niet meewerkt aan re-integratie en is de loondoorbetaling opgeschort. Vanaf 7 maart 2011 heeft werkneemster bericht dat zij bereid is mee te werken aan re-integratie. Werkneemster betwist dat er een gegronde reden was voor de loonopschorting en vordert loon over de maanden juli 2010 tot en met juni 2011.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Toen werkneemster begin mei 2010 thuiswerk werd aangeboden en dit weigerde, had Tupak de loondoorbetaling op grond van artikel 7:629 lid 3 BW kunnen staken. Pas vanaf 1 juli 2010 is geen loon meer betaald. Van een loonopschorting op grond van artikel 7:628 lid 6 BW is niet gebleken, omdat pas later loonmaatregelen zijn getroffen en de loonopschorting ook niet met zoveel woorden is gekoppeld aan de werkweigering. Ten aanzien van artikel 7:629 BW wordt het volgende in aanmerking genomen. Aannemelijk is dat sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid, waardoor werkneemster niet als ziek in de zin van artikel 7:629 BW kan worden aangemerkt. De oorzaak van het niet-werken van werkneemster behoort niet op grond van artikel 7:628 BW voor rekening van Tupak te komen. Nagenoeg alle werknemers konden zich vinden in de voorgestelde salarisverlaging en niet is gebleken dat werkneemster onder druk is gezet een beëindigingsovereenkomst te tekenen. Werkneemster heeft de kans om door middel van mediation tot een oplossing te komen aan zich voorbij laten gaan. Tupak mocht derhalve de loondoorbetaling staken en heeft dat ook bedoeld. Vanaf 7 maart 2011 heeft werkneemster bericht dat zij zich beschikbaar houdt voor re-integratie. Op dit aanbod heeft Tupak niet welwillend gereageerd. Vanaf dat tijdstip moet de oorzaak van het niet-werken van werkneemster geheel voor rekening van Tupak komen. De loonvordering vanaf 7 maart 2011 tot en met juni 2011 wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-08-2011

Zaaknummer: 759881\VV EXPL 11-8040