

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Schending re-integratieverplichtingen leidt tot loonsanctie over uitsluitend de re-integratieve uren en niet tot algehele loonstop.

Werknemer (43 jaar) is op 1 december 2007 bij werkgever in dienst getreden als bedrijfsleider. Op 3 januari 2012 is werknemer ziek uitgevallen als gevolg van een gescheurde meniscus. Nadien valt werknemer nogmaals uit en verloopt de re-integratie moeizaam (bijkomende – ook psychische – klachten). De kantonrechter heeft geoordeeld dat de op 30 juli 2012 aangeboden re-integratiewerkzaamheden passend waren en dat werknemer ter zitting weliswaar heeft aangevoerd dat hij vanwege angst voor het openbaar vervoer niet naar het werk kon komen maar dat niet blijkt dat hij daarvan melding heeft gemaakt aan de bedrijfsarts, de deskundige van het UWV of werkgever, zodat dit voor zijn rekening moet blijven. De kantonrechter heeft voorts overwogen dat kan worden geconcludeerd dat werkgever in beginsel op goede gronden het loon heeft stopgezet per 1 september 2012, zoals aangekondigd op 31 augustus 2012, waarmee aan de eis van onverwijldheid als bedoeld in artikel 7:629 lid 7 BW is voldaan. Daarbij geldt, aldus nog steeds de kantonrechter, dat de loonsanctie over het volledige salaris moet worden toegepast en dus niet alleen over de niet gewerkte re-integratie-uren.

Het hof oordeelt als volgt. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat sprake is van schending van de re-integratieverplichtingen. Wel had van werkgever verlangd kunnen worden dat hij vanaf het moment van de bekendheid met de angststoornis van werknemer (angst voor reizen met openbaar vervoer), voor alternatief transport had gezorgd. De loonsanctie is derhalve vanaf dat moment niet meer rechtsgeldig. Het hof overweegt dat, anders dan werkgever heeft betoogd, de loonsanctie niet het gehele loon treft maar slechts betrekking kan hebben op die uren gedurende welke werknemer, hoewel daartoe in staat, zonder deugdelijke grond geen passende arbeid voor werkgever heeft verricht. Om vast te stellen hoeveel uur dit in het onderhavige geval betreft, sluit het hof zich aan bij het aantal uren (drie dagen van vier uur, derhalve in totaal twaalf uur) dat de arbeidsdeskundige van het UWV in haar meergenoemde rapport van 15 november 2012 noemt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-11-2013

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2013:3845

Zaaknummer: 200.124.163/01 KG

Rechters: D.J. van der Kwaak, S.F. Schütz en A.M.A. Verscheure

Advocaten: L.C. van der Meer en T.C. Abeln

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:658a BW