

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Zieke werknemer heeft na bedrijfsongeval(len) recht op volledige loondoorbetaling, zodat hij niet in een slechtere financiële positie wordt gebracht dan wanneer dat ongeval zich niet zou hebben voorgedaan. Loonstop wegens niet meewerken aan re-integratie is niet rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is sinds 2005 in dienst als Allround Operator. Op 27 juni 2017 is werknemer op de werkvloer in een gat gestapt en gevallen, waarbij hij letsel heeft opgelopen aan zijn schouder. Toen hij na twee weken afwezigheid weer kwam werken, heeft hij opnieuw een bedrijfsongeval gehad, waarbij zijn hand in een machine kwam. De verzekeraar heeft namens werkgeefster recent de aansprakelijkheid voor deze bedrijfsongevallen erkend. In het personeelshandboek staat dat bij arbeidsongeschiktheid 70% wordt uitbetaald. In een aanvullende bepaling die zich bevindt in stukken van de ondernemingsraad van werkgeefster, is opgenomen: *'We hebben afgesproken een clause uit te werken waarin de mogelijkheid geboden wordt om bij speciale omstandigheden (bedrijfsongeval, terminale ziekte etc.) tot 100% uit te keren gedurende een nader vast te stellen periode en wel indien het vastgestelde behandelingsplan aangehouden wordt. Dit zal per werknemer worden beoordeeld en enkel na goedkeuring door de directie worden doorgevoerd. Aan deze conclusie kunnen nooit specifieke rechten worden ontleend.'* Werkgeefster heeft over de periode juli tot en met december 2017 het loon en de vakantiebijslag gedeeltelijk betaald (70%) en vanaf april 2018 in het geheel geen loon aan werknemer betaald omdat zij hem een loonstop heeft opgelegd. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon.

Oordeel

100% loondoorbetaling

Het is niet gesteld of gebleken dat een cao van toepassing is, laat staan een cao waarin bij ziekte een aanspraak op 100% loondoorbetaling is neergelegd. Dat betekent dat in beginsel de contractuele loondoorbetalingsverplichting geldt die overeenkomt met de wettelijke bepaling van artikel 7: 629 lid 1 BW. Uit de tekst van de genoemde clause blijkt dat daar geen rechten aan kunnen worden ontleend. Het voorlopig oordeel van de kantonrechter is dat de eisen van goed werkgeverschap met zich meebrengen dat een werknemer die arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een bedrijfsongeval waarvoor de werkgever naar het zich (al snel)

laat aanzien aansprakelijk is ingevolge artikel 7:658 BW, gedurende zijn arbeidsongeschiktheid niet in een slechtere financiële positie wordt gebracht dan wanneer dat ongeval zich niet zou hebben voorgedaan. De omstandigheid dat pas begin juni 2018 aansprakelijkheid voor beide ongevallen door de verzekeraar is erkend, doet niet af aan het feit dat binnen werkgeefster reeds snel duidelijk was dat zowel de vloer als de machine niet voldoende beveiligd was en dat het daarom in de rede lag 100 % van het loon te betalen.

Loonstop niet gerechtvaardigd

In de brief van 3 april 2018 wordt als reden voor het instellen van de loonstop genoemd dat werknemer 'zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan re-integratie'. Uit de eerste alinea van de brief blijkt dat werkgeefster het werknemer kwalijk neemt dat hij een arbeidsconflict heeft opgeworpen en dat hij niet meewerkt om dit arbeidsconflict uit de wereld te helpen, waarbij gewezen wordt op intrekking van medewerking aan mediation. De kantonrechter constateert dat uit geen van de zeven spreekuurverslagen van de bedrijfsarts blijkt dat werknemer zich niet heeft gehouden aan de aanwijzingen van de bedrijfsarts. Een loonstop is niet gerechtvaardigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:3130

Zaaknummer: 6886056 UV EXPL 18-131 CS/30362

Rechters: C. Wallis

Advocaten: J.L.F. van der Kamp en H.T.M. Bartels

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:660a BW