

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Werkneemster heeft in het tweede ziektejaar slechts recht op 70% van het loon. Bij een herberekening leidt dit tot een lager bedrag dan werkneemster reeds heeft ontvangen. Werkneemster heeft derhalve geen loonvordering op werkgeefster.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 1 mei 2015 voor de eenmanszaak van werkgeefster als verzorgende in de thuiszorg. Werkneemster heeft zich op 22 mei 2017 ziek gemeld. Zij heeft werkgeefster vanaf september/oktober 2017 een aantal brieven gestuurd en gevraagd om haar ziekmelding aan het UWV door te geven, maar werkgeefster reageerde daar niet op. Ook heeft werkneemster een aantal keer moeten vragen om doorbetaling van het salaris en de opbouw van haar pensioen. Werkneemster heeft zich uiteindelijk in 2019 zelf ziek gemeld bij het UWV. Het UWV heeft in september 2019 bepaald dat werkgeefster nog tot 26 november 2020 het loon moet doorbetalen aan werkneemster, omdat werkgeefster niet heeft voldaan aan de re-integratieverplichtingen. In een e-mail van 10 oktober 2019 heeft werkneemster werkgeefster nogmaals verzocht om betaling van het achterstallige loon en meegedeeld dat werkneemster nog niets heeft gehoord van een bedrijfsarts. Werkneemster vordert in kort geding werkgeefster te veroordelen tot betaling van – kort gezegd – achterstallig loon. Als werkgeefster werkneemster eerder had laten oproepen door de bedrijfsarts en het re-integratietraject had ingezet, had zij wellicht alweer aan het werk kunnen zijn. De gevolgen voor dit nalaten komen voor risico van werkgeefster, aldus werkneemster. Werkneemster is derhalve van mening dat zij ook in het tweede ziektejaar recht heeft op doorbetaling van 100% van het loon.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het grotendeels aan werkgeefster te wijten is dat werknemer nog niet met haar re-integratie heeft kunnen beginnen. Werkgeefster had de ziekmelding van werkneemster tijdig aan het UWV moeten doorgeven en een bedrijfsarts moeten inschakelen. De vraag is of het feit dat werkgeefster dat niet heeft gedaan betekent dat werkneemster recht heeft op doorbetaling van 100% van het loon in plaats van het gebruikelijk percentage van 70% in het tweede ziektejaar. De kantonrechter vindt van niet. Verder vindt de kantonrechter dat werkneemster ook zelf eerder bij het UWV navraag had kunnen doen of een re-integratietraject had kunnen forceren door werkgeefster al eerder in gebreke te stellen op het punt van de re-integratie. In plaats daarvan heeft werkneemster

stilgezeten. Tot slot vindt de kantonrechter het ook van belang dat werkgeefster een eenmanszaak heeft met nog een andere werknemer. Werkgeefster moet dus hard werken om de loonbetalingen aan werkneemster te kunnen compenseren. Het voorlopig oordeel in dit kort geding luidt dan ook dat werkneemster in het tweede ziektejaar slechts recht had op 70% van het loon. Dat heeft tot gevolg dat de berekening van het salaris vanaf december 2018 tot en met oktober 2019 een andere uitkomst heeft dan de uitkomst van de berekening van werkneemster. In de periode van juni 2018 tot en met oktober 2019 (het tweede ziektejaar) heeft werkneemster een bedrag van € 12.999,79 ontvangen. Bij een herberekening waarbij werkneemster recht heeft op 70% van het loon vanaf juni 2018 tot en met oktober 2019 was werkgeefster een bedrag van € 11.747,204 verschuldigd aan werkneemster. Dat is dus een lager bedrag dan het bedrag dat werkneemster inmiddels heeft ontvangen. Werkneemster heeft daarom geen loonvordering op werkgeefster. De vordering is dus ongegrond en zal dan ook worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:6064

Zaaknummer: 8143259

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: L. van Dijk

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW