

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot loondoorbetaling op grond van artikel 7:629 BW. Dat werknemer aanvankelijk aangaf dat hij door de coronacrisis niet kon komen werken (en pas later dat hij stressklachten had), past bij de overspannen toestand waarin werknemer zich bevond.*Feiten*

Werknemer is op 11 maart 2011 in de functie van service- en onderhoudsmedewerker in dienst getreden bij werkgeefster. Het salaris van werknemer bedraagt thans € 3.897,38 bruto per maand exclusief 8% vakantiegeld en emolumenten. Gelet op zijn functie komt werknemer veel bij particulieren en bedrijven over de vloer. Op 19 maart 2020 heeft hij aan werkgeefster laten weten dat hij in verband met het coronavirus niet kon komen werken. Werkgeefster heeft de ziekmelding niet geaccepteerd en gesteld dat werknemer zich schuldig maakt aan werkweigering. Op 26 maart 2020 heeft werknemer aan werkgeefster geschreven dat hij te nerveus en gestrest was om te werken. Dit heeft hij op 1 april 2020 herhaald. Werkgeefster heeft werknemer, ofschoon hij dat heeft gevraagd, niet laten oproepen voor een consult bij de bedrijfsarts. De huisarts heeft begin mei 2020 geconstateerd dat werknemer met burn out gerelateerde klachten kampt. Het UWV heeft in de Verzekeringsgeneeskundige rapportage geconcludeerd dat werknemer al langere tijd toenemende mentale klachten heeft die gerelateerd lijken te zijn aan zijn werksituatie en dat het uitbreken van de coronacrisis en de maatregelen hiervoor, waarbij er met werkgeefster verschil van mening ontstond over de mate en uitvoering van de maatregelen, zorgden voor sterke spanningsklachten en slaapproblemen. Werknemer is volgens het UWV momenteel niet geschikt voor eigen werk, waarbij een arbeidsconflict mede een rol lijkt te spelen in het ontstaan en verergeren van de klachten bij werknemer. Werknemer heeft vanaf 19 maart 2020 (datum ziekmelding) geen salaris meer ontvangen en vordert in kort geding loondoorbetaling.

Oordeel

Op grond van de stukken van de huisarts en het UWV staat voorshands voldoende vast dat werknemer vanaf 19 maart 2020 niet geschikt is voor het uitvoeren van de bedongen arbeid. Voor zover hij niet reeds op voornoemde datum aan werkgeefster voldoende duidelijk te kennen heeft gegeven dat hij niet kon komen werken omdat hij arbeidsongeschikt (overspannen) was geworden, leidt dat niet tot een andere conclusie. Indien juist is dat werknemer op 19 maart 2020 slechts heeft gezegd dat hij niet kon komen werken vanwege het coronavirus, past dat bij het beeld dat in de Verzekeringsgeneeskundige rapportage is

geschetst van de toestand waarin werknemer zich vanaf die datum is gaan bevinden. Dat werknemer, zoals werkgeefster stelt, onbetaald verlof heeft opgenomen, is onvoldoende gebleken. Gelet op de stukken lijkt het er veeleer op dat werkgeefster werknemer met onbetaald verlof heeft willen sturen. Van de daarvoor vereiste instemming van werknemer zelf is niet gebleken. Op grond van hetgeen partijen hebben aangevoerd staat voorshands wel vast dat partijen, vanwege het voorgenomen huwelijk van werknemer in het buitenland, in januari 2020 hebben gesproken over het opnemen van onbetaald verlof in de periode vanaf 1 juni tot 1 september 2020. Het is echter niet gebleken dat partijen daarover een afspraak hebben gemaakt. De kantonrechter wijst, op grond van het voorgaande, de loonvordering op grond van artikel 7:629 lid 1 BW toe. De wettelijke verhoging wordt beperkt tot 10%. Voor zover juist is dat de toewijzing van de vorderingen werkgeefster voor financiële problemen plaatst, vormt dat geen grond voor de afwijzing van zijn vorderingen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-06-2020

Zaaknummer: 8515082 CV EXPL 20-1462