

RECHTSPRAAK

Brief van werkgever met beschuldigingen jegens werknemer kwalificeert niet als bedrijfsongeval en leidt derhalve niet tot ziekteverzuim, waardoor werknemer tijdens het tweede ziektejaar geen recht heeft op 100% loondoorbetaling. Werkgever was gerechtigd tot stopzetten van de loonbetaling vanwege het niet (voldoende) meewerken aan de re-integratieverplichtingen door werknemer.

Feiten

Werknemer is met ingang van 21 maart 2002 in dienst bij het Werkvoorzieningschap Oostelijk Zuid-Limburg (hierna verder: WOZL), een werkgever van personen met een Sw-indicatie. Eind 2017 hebben gesprekken plaatsgevonden met medewerkers, onder wie werknemer, in verband met onrust op de werkvloer. Op 11 april 2018 heeft WOZL een brief aan werknemer verzonden waaruit volgt dat werknemer de storende factor van de onrust blijkt te zijn. Vervolgens zijn met werknemer diverse gesprekken gevoerd om te kijken naar een nieuwe werkplek. WOZL heeft ook een gesprek bij de bedrijfsarts ingepland teneinde te bezien in welke vorm werknemer kan opstarten. Werknemer heeft zich naar aanleiding daarvan ziek gemeld en hij is niet gestart met het nieuwe traject. Ook heeft werknemer WOZL aansprakelijk gesteld voor geleden schade vanwege intimidatie/pesterijen volgend uit de brief van 11 april 2018. Werknemer kwalificeert dit als een bedrijfsongeval. WOZL heeft vervolgens voorgesteld om een mediationtraject te starten en hoewel werknemer daarmee heeft ingestemd, is hij op het eerste gesprek niet verschenen. WOZL heeft werknemer met ingang van juni 2020 gekort op zijn salaris. Op 29 oktober 2020 is werknemer een procedure in kort geding gestart omdat hij sinds juni 2019 nog maar 70% van zijn salaris uitbetaald kreeg. Tijdens dit kort geding is een regeling tot stand gekomen. Het eerste mediationgesprek heeft uiteindelijk plaatsgevonden op 10 september 2020. Per e-mailbericht van 9 maart 2021 heeft WOZL maatregelen aangekondigd, waaronder het opschorten van de minnelijke regeling en een loonstop vanwege het niet meewerken aan de re-integratie. In kort geding vordert werknemer betaling van achterstallig nettosalaris.

Oordeel

Allereerst is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van ziekteverzuim ten gevolge van een bedrijfsongeval. Zonder nadere toelichting kan naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter de bewuste brief van 11 april 2018 bepaald niet als bedrijfsongeval gekwalificeerd worden. Binnen het bestek van dit kort geding kan daarom ook niet vastgesteld worden in hoeverre aan de zijde van werknemer sprake is van ziekte als gevolg van de brief

van 11 april 2018 en dat werknemer om die reden recht zou hebben op 100% doorbetaling van zijn loon op grond van artikel 8.1 lid 4 cao. Evenmin heeft werknemer aannemelijk gemaakt dat WOZL in haar zorgplicht is tekortgeschoten door de brief aan werknemer te versturen. De indicatie van werknemer betekent niet dat hij niet enige vorm van feedback heeft te accepteren. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat de minnelijke regeling die partijen op 29 oktober 2020 in kort geding zijn overeengekomen een totaalregeling is waarin zij hebben beoogd het geschil in volle omvang te regelen. Werknemer stelt nu zonder enige onderbouwing dat hij deze regeling 'onder druk' zou zijn aangegaan. Dat lijkt echter onwaarschijnlijk in de ogen van de kantonrechter, zeker nu werknemer die regeling in het bijzijn van diens gemachtigde is aangegaan. Uit de tussen partijen gevoerde correspondentie volgt verder dat werknemer om hem moverende redenen de reeds gestarte re-integratiepogingen staakt en geen verdere uitvoering meer wenst te geven aan die regeling, en dat WOZL op haar beurt telkens weer handreikingen biedt om zodoende verder te komen. Alles overziend heeft werknemer naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter onvoldoende inspanningen geleverd om het re-integratietraject en meer specifiek, de tussen partijen overeengekomen regeling tijdens het kort geding van 29 november 2020, met succes uit te voeren en verder voort te zetten. WOZL was daarom gerechtigd het loon van werknemer stop te zetten. De vorderingen van werknemer zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 31-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:4400

Zaaknummer: 9178456 CV EXPL 21-2130

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: M.E. Cuppen en M.J.M. van Vugt

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:658 BW, 7:658a BW, 7:660a BW, 7:625 BW en 6:248 BW