

RECHTSPRAAK

Loonvordering na loonstop vanwege niet verrichten passende arbeid toegewezen in kort geding. Werkneemster kan enkel in het weekend passende arbeid verrichten vanwege tweede arbeidsovereenkomst bij ander bedrijf.

Feiten

Werkneemster is in dienst van werkgever als verkeersregelaar. Op 12 oktober 2019 heeft zij zich ziek gemeld en sedertdien is zij arbeidsongeschikt voor de overeengekomen werkzaamheden. Tussen partijen is vervolgens een discussie ontstaan over de vraag of werkneemster in voldoende mate medewerking verleent aan haar re-integratie. De discussie spitst zich met name toe op de vraag of werkgever in redelijkheid van werkneemster mag verlangen dat zij op andere dagen dan de zaterdag en zondag werkzaamheden verricht die in het kader van haar re-integratie als passend kunnen worden beschouwd. Omdat werkneemster het standpunt inneemt daartoe niet te kunnen worden verplicht, heeft werkgever de loonbetalingen aan werkneemster met ingang van 25 september 2020 stopgezet. Werkneemster vordert onder meer achterstallig loon over de maanden september en oktober 2020. In het vonnis van 26 januari 2021 heeft de voorzieningenrechter de vorderingen van werkneemster grotendeels toegewezen. Werkgever is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

De grieven III, IV en V betreffen de kern van het tussen partijen gerezen geschil: de vraag of werkgever in redelijkheid van werkneemster mocht verlangen dat zij doordeweeks werkzaamheden in het kader van haar re-integratie zou komen verrichten. Bij de beoordeling dient als uitgangspunt dat een arbeidsongeschikte werknemer op grond van het bepaalde in artikel 7:660a BW verplicht is gevolg te geven aan door de werkgever gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever getroffen maatregelen, alsmede passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt. De werkgever is op grond van het bepaalde in artikel 7:658a BW verplicht om de re-integratie van de werknemer te bevorderen. In dat verband is de werkgever verplicht om maatregelen te treffen en aanwijzingen te geven als redelijkerwijs nodig is om de werknemer in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Komt een werkgever deze verplichtingen niet of niet deugdelijk na, dan loopt hij het risico dat het UWV hem een loonsanctie oplegt. De kantonrechter zal in dat geval hebben te oordelen over de vraag of, met inachtneming van het vaste arbeidspatroon, de omstandigheid dat werkneemster aanvankelijk voor bedrijf X en, vanaf juni 2020, ook voor het ziekenhuis werkte een deugdelijke grond

oplevert om de aangeboden werkzaamheden niet te komen verrichten. Gegeven de omstandigheid dat werkneemster ook vanuit die werkzaamheden in haar levensonderhoud moest voorzien, kan voorshands niet worden uitgesloten dat de kantonrechter (in navolging van de voorzieningenrechter) werkneemster op dit punt in het gelijk zal stellen. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat het UWV in een door werkgever aangevraagd deskundigenbericht over de vraag of de door hem op 30 september 2020 aangeboden arbeid passend was, op 12 februari 2021 heeft geoordeeld dat dat niet het geval was, naar het hof begrijpt omdat aanvaarding van de aangeboden arbeid om redenen van sociale aard niet kon worden gevegd. Volgens het UWV beroept werkneemster zich terecht op een bestaand arbeidspatroon. Wanneer op grond van dit oordeel al moet worden aangenomen dat de aangeboden arbeid niet passend was, komt de vraag of voor werkneemster een deugdelijke grond bestond om de uitvoering daarvan te weigeren of op te schorten al niet meer aan de orde. Het hof is van oordeel dat het naar de huidige stand van zaken bepaald niet zeker is dat de kantonrechter in een bodemprocedure over een loonvordering of over onverschuldigde betaling de door werkgever aan te voeren grondslag voor een verweer c.q. onderbouwing van zijn vordering zal honoreren. In dat geval bestaat geen grond om vooruitlopend op de uitkomst van een bodemprocedure nu de loonvordering van werkneemster af te wijzen. Daarbij betreft het hof de omstandigheid dat het belang aan de zijde van werkneemster (voorzien in de kosten van levensonderhoud) zwaar weegt, terwijl het restitutierisico relatief beperkt is, gelet op het relatief gering financieel belang voor werkgever (€ 504,40 bruto per maand over een beperkte periode). Het hof begrijpt de toelichting op de grieven aldus, dat werkgever aan zijn verweer ten grondslag legt dat werkneemster zichzelf in de onmogelijkheid heeft gebracht om de door werkgever aangeboden arbeid te verrichten door in juni 2020 een tweede arbeidsovereenkomst aan te gaan met het ziekenhuis, naast de arbeidsovereenkomst die al bestond met bedrijf X. Het is aan de bodemrechter om zich op dit punt een oordeel te vormen. Het antwoord op die vraag is afhankelijk van alle omstandigheden van dit geval, waaronder ook (maar niet uitsluitend) de vraag of werkgever bij aanvang van het dienstverband heeft ingestemd met een inzet van werkneemster alleen of hoofdzakelijk in de weekenden, zoals werkneemster stelt, maar werkgever betwist. Voorts staat niet in voldoende mate vast of werkneemster naast haar werk voor bedrijf X en/of het ziekenhuis nog voldoende tijd ter beschikking had voor werkzaamheden bij werkgever. Ook dat vergt nader onderzoek dat in het kader van deze procedure niet mogelijk is. Het voorgaande voert tot de slotsom dat in rechte niet met voldoende mate van zekerheid kan worden geoordeeld dat in een bodemprocedure een door werkgever te voeren verweer tegen de loonvorderingen van werkneemster of een door haar in te stellen vordering wegens onverschuldigd betaald loon zal slagen. Omdat verder de verschuldigdheid van het loon en de omvang daarvan niet worden betwist, zijn deze toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-09-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:2851

Zaaknummer: 200.290.802 01

Rechters: R.J.M. Cremers, L.S. Frakes en B. Kloppert

Advocaten: S.H.O. Aben en S. Karakaya-Pilavci

Wetsartikelen: 7:629 BW