

RECHTSPRAAK

Werkgever hoefde werknemer niet voorafgaand aan de loonstop te waarschuwen. Wel moest de loonstop gebaseerd zijn op een redelijk voorschrift. Aan dit laatste is niet voldaan.*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 juli 2020 in dienst bij werkgever. Op 20 september 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld en is naar de huisarts gegaan. Werknemer heeft tegen werkgever gezegd dat de klachten mogelijk door stress komen. Werkgever heeft aangegeven in gesprek te willen gaan. Werknemer heeft kenbaar gemaakt het gesprek met de bedrijfsarts af te willen wachten. Werkgever heeft aangegeven werknemer niet ziek te kunnen melden bij stressklachten. Werknemer heeft aangegeven ziek te zijn en een gesprek met de bedrijfsarts te hebben aangevraagd. Op 21 september 2021 heeft er een gesprek met de praktijkondersteuner plaatsgevonden. Die heeft geadviseerd op zo kort mogelijke termijn in gesprek te gaan. Op een uitnodiging daartoe van werkgever heeft werknemer afwijzend gereageerd, omdat het fysiek en mentaal te zwaar zou zijn. Werkgever heeft vanaf 24 september een loonstop opgelegd. Op 29 september 2021 heeft werkgever werknemer weer uitgenodigd. Er hebben vervolgens twee gesprekken plaatsgevonden. In het laatste gesprek roept werkgever werknemer op zijn werkzaamheden te hervatten per 19 oktober 2021. Namens werknemer is per e-mail aangegeven dat hij daartoe niet in staat is en dat hij verzoekt om een consult bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts adviseert op 12 november 2021 dat werknemer kan re-integreren. Werknemer heeft een second opinion en een deskundigenoordeel aangevraagd. Op 26 november 2021 is werknemer begonnen met aangepaste werkzaamheden. Op 2 december 2021 heeft werknemer een deel van zijn loon ontvangen. Uit het deskundigenoordeel van 20 december 2021 blijkt dat werknemer per 20 september 2021 ongeschikt is om zijn werkzaamheden te verrichten. In het advies van de second opinion-bedrijfsarts van 4 januari 2022 wordt geconcludeerd dat pogingen tot re-integratie bij de eigen werkgever leiden tot een toename van klachten en stagnatie van herstel. Werknemer is vanaf 15 januari 2022 vrijgesteld van werk. Werknemer vordert onder andere betaling van achterstallig loon.

Oordeel

Werknemer meent dat hij over de maanden september 2021 tot en met december 2021 recht heeft op zijn volledige loon, omdat sprake is van een arbeidsconflict. De kantonrechter volgt hem hierin niet. Werknemer heeft zich met ingang van 20 september 2021 immers arbeidsongeschikt gemeld wegens ziekte, wat de bedrijfsarts ook heeft bevestigd. De loonvordering zal dan ook moeten worden bepaald op basis van artikel 7:629 BW. In dat kader oordeelt de kantonrechter allereerst dat werkgever werknemer niet hoefde te waarschuwen

voorafgaand aan de loonstop. De loonstop was in dit geval echter niet gebaseerd op een redelijk voorschrift van werkgever. De loonvordering over de periode van 25 september 2021 tot en met 7 oktober 2021 wordt toegewezen. Vervolgens heeft er op 18 oktober 2021 een gesprek plaatsgevonden. Nadat werknemer heeft geweigerd om op 19 oktober 2021 aan de slag te gaan is er wederom een loonstop toegepast. De kantonrechter is van oordeel dat ook deze oproep geen redelijk voorschrift is. Er had eerst een nieuwe afspraak bij de praktijkondersteuner ingepland moeten worden om de re-integratiemogelijkheden te bespreken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:507

Zaaknummer: 96215797

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: C. Heefer en W.A.L.D.I. van Slagmaat

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW