

RECHTSPRAAK

Loonopschorting en loonstop werknemer opgeheven. Er is geen grondslag voor de loonopschorting en de loopstop.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2020 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster als chauffeur/bezorger. Werknemer heeft zich op 11 januari 2022 ziekgemeld. Werkgeefster heeft het loon van werknemer opgeschort en vervolgens de opschorting weer opgeheven naar aanleiding van een bezoek van werknemer aan de bedrijfsarts waarbij die arts heeft vastgesteld dat werknemer arbeidsongeschikt is op medische gronden. Werkgeefster heeft vervolgens het loon van werknemer vanaf 20 oktober 2022 om twee redenen niet uitbetaald. In de eerste plaats gaat het om een loonopschorting op grond van artikel 7:629 lid 6 BW omdat werknemer op 20 september 2022 niet kon verschijnen op een afspraak bij de bedrijfsarts, omdat hij op medische gronden verhinderd was en hij zonder bericht van verhindering niet is verschenen op de nieuwe afspraak op 19 oktober 2022. In de tweede plaats is per 21 oktober 2022 een loonstop opgelegd omdat werknemer volgens werkgeefster niet voldoet aan de verplichtingen in artikel 7:629 lid 3 BW. Werknemer vordert de opheffing van zijn loonopschorting en loonstop en de betaling van zijn achterstallig loon.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter staat voldoende vast dat werknemer op 20 september 2022 op de afspraak bij de bedrijfsarts is verschenen. Dat deze afspraak niet door kon gaan omdat werknemer positief getest was op corona en naar huis moest gaan, kan hem niet worden verweten. Voor de nieuwe afspraak op 19 oktober 2022 geldt dat werknemer betwist dat hij hiervoor een uitnodiging heeft ontvangen. Het is niet aannemelijk geworden dat werknemer een uitnodiging voor de afspraak op 19 oktober 2022 heeft ontvangen. Dit leidt tot de conclusie dat de loopopschorting per 20 oktober 2022 niet op een voldoende grondslag berust. Nu werknemer (uiteindelijk) wel voldoet aan zijn verplichting om bij de bedrijfsarts te verschijnen, acht de kantonrechter het feit dat werknemer ondanks herhaalde verzoeken geen contact met werkgeefster heeft opgenomen in de gegeven omstandigheden onvoldoende ernstig om een loonopschorting te rechtvaardigen. Daarbij wordt ook in aanmerking genomen dat aannemelijk is dat werknemer door dit gebrekkige contact geen concrete re-integratiemogelijkheden heeft gemist, terwijl de loonopschorting bij hem tot ernstige financiële problemen leidt met mogelijk ernstige gevolgen zoals een huisuitzetting, en dit zijn herstel in de weg staat. Voor het plan van aanpak geldt dat werkgeefster dit door een omissie aan haar zijde pas op 25 november 2022 aan werknemer heeft gestuurd. Werknemer heeft dit plan van aanpak weliswaar niet (zoals verzocht) vóór 1 december 2022 ondertekend

geretourneerd, maar heeft dit wel op 19 december 2022 gedaan. In aanmerking genomen dat hij daarover moet kunnen overleggen met zijn gemachtigde, acht de kantonrechter dit voldoende tijdig. De conclusie luidt daarom dat werknemer zijn verplichting om mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak niet heeft geschonden en dat dit geen grond kan opleveren voor een loonstop op grond van artikel 7:629 lid 3 sub e BW. Voor de eerstejaarsevaluatie geldt dat werknemer heeft gesteld dat hij ook dit document inmiddels ondertekend aan werkgeefster heeft geretourneerd en dat werkgeefster dit niet heeft betwist. Ook dit kan dus geen grond opleveren voor een loonstop. De conclusie luidt daarom dat de loonopschorting en de loonstop ten onrechte zijn opgelegd. De vorderingen van werknemer worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:144

Zaaknummer: 10233770 UV EXPL 22-293 MS/1270

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: H. Sala en M.N. Guntenaar

Wetsartikelen: 7:629 BW