

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft onterecht een loonstop toegepast, omdat de (situationeel) arbeidsongeschikte werknemer niet akkoord is gegaan met het voorstel tot beëindiging van het dienstverband. Het niet meewerken aan beëindiging van het dienstverband is niet gelijk aan het niet opvolgen van adviezen van de bedrijfsarts die gericht zijn op re-integratie.

Feiten

Werknemer is sinds 15 juni 2020 in dienst bij Hovetra B.V. (hierna: Hovetra) in de functie van chauffeur. Werknemer heeft zich op 28 april 2022 ziek gemeld. In de probleemanalyse door de bedrijfsarts van 24 mei 2022 staat onder meer dat werknemer nog arbeidsongeschikt is voor de werkgerelateerde zaken en voor de verstoorde arbeidsverhouding wordt de inzet van een mediator geadviseerd. In de volgende rapportages van 26 juni en 12 september 2022 is onder meer opgenomen dat de belangenbehartigers van partijen werken aan een gezamenlijke oplossing. Op 24 oktober 2022 heeft de bedrijfsarts onder meer geadviseerd om tot een oplossing te komen en als dit niet lukt mediation op te starten. Partijen hebben ervoor gekozen om met elkaar een mediationtraject in gang te zetten. Op 22 november 2022 heeft een gezamenlijk gesprek met een mediator plaatsgevonden. Na dat gesprek is de mediation beëindigd. In de terugkoppeling van 7 december 2022 heeft de bedrijfsarts onder meer opgenomen dat door het arbeidsconflict klachten en beperkingen zijn ontstaan en sprake is van situationele arbeidsongeschiktheid, waardoor werknemer niet meer kan terugkeren binnen de organisatie. De bedrijfsarts adviseert wederom dat er in onderling overleg tot een oplossing wordt gekomen en dat werknemer medisch gezien belastbaar is om een weloverwogen beslissing te kunnen nemen. Op 13 december 2022 doet de gemachtigde van Hovetra een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer gaat hier niet mee akkoord binnen de gestelde termijn. Op 23 december 2022 concludeert Hovetra onder meer dat werknemer zich niet houdt aan het advies van de bedrijfsarts om met elkaar in onderhandeling te treden en zich hiermee niet houdt aan de re-integratieverplichtingen. Indien werknemer niet voor 30 december 2022 17:00 uur zal meewerken aan de opdracht van de bedrijfsarts, zal werkgever een loonstop instellen per 1 januari 2023. Hovetra heeft vanaf de laatste loonperiode van het jaar 2022, loonperiode 13/2022, geen loon meer aan werknemer betaald. Werknemer verzoekt onder meer in dit kort geding de betaling van het achterstallige loon.

Oordeel

De kantonrechter acht geen aanknopingspunten aanwezig om in deze zaak te verlangen van werknemer dat hij toch een deskundigenverklaring overlegt. Hovetra heeft erkend de loonstop over de periode 13/2022 niet te hebben aangekondigd. Dit brengt al mee dat zij de loonstop over die periode onterecht heeft toegepast. In de wet is (limitatief) opgesomd in welke gevallen een werkgever een loonstop mag toepassen ten opzichte van een arbeidsongeschikte werknemer. Volgens Hovetra heeft zij de loonstop over de loonperiode 1 en 2 terecht toegepast op grond van artikel 7:629 lid 3 in verbinding met sub b en sub d BW, omdat werknemer niet meewerkt aan adviezen van de bedrijfsarts en omdat dit zijn herstel belemmert. Met deze voorschriften worden, anders dan Hovetra kennelijk begrijpt, voorschriften of adviezen van de bedrijfsarts bedoeld die gericht zijn op re-integratie van een werknemer. Het advies om in onderling overleg tot een oplossing te komen, waar Hovetra onder begrijpt 'het in onderling overleg komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst' valt daar niet onder. Het niet ingaan op een beëindigingsvoorstel van de werkgever betekent ook niet dat een werknemer daarmee zijn genezing belemmert of vertraagt, zoals bedoeld in artikel 7:629 aanhef en sub d BW. De conclusie is dan ook dat Hovetra de loonstop ten onrechte heeft toegepast. Hovetra heeft zich voor wat betreft het niet betalen van het loon van werknemer subsidiair op opschorting van de loonbetaling beroepen. Op grond van lid 7 van artikel 7:629 BW had een loonopschorting moeten worden aangekondigd, zoals ook werknemer terecht heeft aangevoerd. Vaststaat dat dit niet is gedaan, zodat Hovetra om die reden de loonbetaling al niet mocht opschorten. Dit brengt mee dat Hovetra het loon van werknemer over de perioden vanaf 1/2023 alsnog aan hem moet betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:3264

Zaaknummer: 10334472

Rechters: D.L. Spierings

Advocaten: H.E.C. Heijkoop-Otterman en M.D. Vrolijk

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:629a BW