

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering tijdens ziekte wordt toegewezen. Arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig vernietigd.*Feiten*

Werknemer is op 1 december 2022 als administratief medewerker in dienst getreden bij SCC Bevrachting B.V. (hierna: SCC) voor de duur van een jaar, tegen een salaris van € 3.350 bruto per maand. Eind februari 2023 meldt werknemer zich ziek. Vanaf april 2023 betaalt SCC geen salaris meer. SCC bericht werknemer dat meerdere pogingen zijn ondernomen om contact met hem te krijgen en het ontstane conflict te bespreken, maar dat hij hier geen gehoor aan heeft gegeven. Werknemer wordt uitgenodigd voor een gesprek op kantoor van SCC; indien werknemer hier opnieuw geen gehoor aan geeft, zal SCC rechtspositionele maatregelen nemen, waarbij ontslag niet is uitgesloten. De vader van werknemer reageert door te ontkennen dat contact is opgenomen met werknemer, want er zijn geen gemiste oproepen en ontvangen e-mails. Daarnaast kan werknemer niet op het voorgestelde gesprek verschijnen, omdat hij een afspraak met een specialist heeft. Begin mei 2023 bericht werknemer SCC dat hij wil re-integreren, maar het niet mogelijk is naar SCC toe te komen. Wel is werknemer bereid online met SCC te spreken. Daarnaast wijst werknemer SCC erop dat zij de loondoorbetalingsplicht schendt. SCC reageert dat zij voornemens is de arbeidsovereenkomst van werknemer te vernietigen. Voor vernietiging van de arbeidsovereenkomst bestaat volgens werknemer geen juridische grond en hij wijst op de loondoorbetalingsplicht van SCC. SCC stuurt werknemer een brief met daarin de mededeling dat de arbeidsovereenkomst wordt vernietigd op grond van bedrog/dwaling. Het niveau waarop werknemer zijn werkzaamheden uitvoert is ver beneden het niveau dat van hem mocht worden verwacht en ver beneden het niveau waarop hij zich tijdens zijn sollicitatie heeft gepresenteerd. SCC is bereid loon te betalen over de periode die werknemer feitelijk heeft gewerkt. Het te veel ontvangen loon zal worden teruggevorderd. Werknemer vordert onder meer betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. SCC meent dat door de vernietiging van de arbeidsovereenkomst, deze nooit heeft bestaan en daarom een loonvordering niet toewijsbaar is. SCC heeft onvoldoende onderbouwd dat werknemer nooit geschikt kan zijn geweest voor zijn functie, zodat er geen sprake is van bedrog (art. 3:44 lid 3 BW) of dwaling (art. 6:228 BW). Niet voldoende aannemelijk wordt geacht dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is vernietigd. De arbeidsovereenkomst duurt nog voort. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van SCC wordt afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst in kort geding niet kan worden ontbonden. Werknemer heeft volgens vaste rechtspraak in kort geding geen

deskundigenverklaring nodig voor het instellen van een loonvordering. Het ligt op de weg van SCC een bedrijfsarts in te schakelen naar aanleiding van de ziekmelding van werknemer, zodat de ziekte kan worden beoordeeld en advies ingewonnen kan worden over de re-integratiemogelijkheden. SCC geeft aan dat zij de ziekmelding vanaf het eerste moment heeft betwist en daarom geen bedrijfsarts heeft ingeschakeld. Daargelaten dat werknemer aangeeft contact te hebben gehad met een door SCC ingeschakelde bedrijfsarts, is het niet aan SCC om op de stoel van de bedrijfsarts te gaan zitten. Nu een oordeel van de bedrijfsarts ontbreekt, wordt er in rechte van uitgegaan dat werknemer arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte. Werknemer heeft in beginsel recht op loondoorbetaling. De aangekondigde loonstop door SCC voldoet niet aan de wettelijke eisen en mocht niet worden doorgevoerd. De loonvordering vanaf de maand april 2023 wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:6555

Zaaknummer: 10562605 VV EXPL 23-290 en 10562605 VV EXPL 23-290

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: mr. J.E.S. Hanenberg en F. van de Nadort

Wetsartikelen: 7:629 BW