

RECHTSPRAAK

Gedeeltelijke toewijzing loonvordering. Verwacht mag worden dat werkgever wegens ingrijpende gevolgen verschil tussen loonstop en loonopschorting gebruikt. Niet meewerken aan re-integratieverplichtingen rechtvaardigt loonstop. Geen sprake van slecht werkgeverschap.*Feiten*

Werkneemster is op 21 oktober 2019 in dienst getreden als tandartsassistente bij de rechtsvoorganger van werkgever, tegen een brutomaandsalaris van € 2.182,29. Tussen werkgever en werkneemster zou in mei 2020 een gesprek plaatsvinden, maar dit gesprek ging door ziekte van werkneemster niet door. Werkneemster is op 2 juni 2020 met zwangerschapsverlof gegaan tot 30 september 2020. Aansluitend op het zwangerschapsverlof heeft werkneemster vakantieverlof opgenomen. In oktober 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, de praktijkmanager van werkgever en een HR-medewerker. Werkneemster heeft zich ziek gemeld op de dag dat zij haar werkzaamheden zou hervatten. Tussen partijen is vervolgens discussie ontstaan over het opvolgen van re-integratieverplichtingen. Werkgever verzendt hierna een aantal brieven naar werkneemster waarin werkneemster wordt opgeroepen een ondertekende eerstejaarsevaluatie toe te zenden en daarna dat het salaris wordt opgeschort omdat werkneemster geen gehoor geeft aan de oproepen van werkgever. Tegen de loonopschorting maakt werkneemster bezwaar, zonder resultaat. In februari 2022 stuurt werkneemster de ondertekende eerstejaarsevaluatie, waarna de loonbetaling is hervat. Werkneemster plant geen gesprek in met de re-integratieadviseur en om deze reden wordt een nieuwe loonstop opgelegd. Tegen de nieuwe loonstop maakt werkneemster bezwaar en de loonstop wordt op 1 augustus 2022 beëindigd. De loondoorbetalingsplicht eindigt op 24 oktober 2022 wegens twee jaar ziekte van werkneemster. Werkneemster verzoekt onder meer toewijzing van achterstallig loon en een verklaring voor recht dat werkgever aansprakelijk is en schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonvordering over januari 2022 is toewijsbaar, want er is geen sprake van loonopschorting op grond van artikel 7:629 lid 6 BW door het niet toezenden van de ondertekende evaluatie. Daarnaast is geen loonstop aan de orde in de zin van artikel 7:629 lid 3 BW, omdat werkgever spreekt over loonopschorting in de berichten richting werkneemster, in plaats van loonstop. Van een werkgever mag worden verwacht dat hij bij zulke ingrijpende instrumenten zijn woorden zorgvuldig kiest. Nu werkneemster

uiteindelijk gehoor geeft aan de opdracht tot het sturen van de evaluatie, moet het loon over de maand januari 2022 worden voldaan. De wettelijke verhoging over dit loon wordt niet toegekend, omdat de loonopschorting werd toegekend aan de hand van de conclusie van de bedrijfsarts dat werkneemster niet arbeidsongeschikt was door ziekte (2020) en direct loon werd betaald toen bleek dat het UWV oordeelde dat werkneemster haar eigen werk niet kon doen (2021). Het loon over juli 2022 is niet toewijsbaar, nu sprake is van een rechtsgeldige loonstop in de zin van artikel 7:629 lid 3 sub d en lid 7 BW. Het voorschrift van werkgever om mee te werken met de re-integratieadviseur en een vervolgspraak met haar te maken kwalificeert als een redelijk voorschrift dat erop gericht is de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten, als bedoel in artikel 7:658a lid 4 BW. Daarnaast zijn meerdere waarschuwingen aan de loonstop voorafgegaan. De verklaring voor recht zal niet worden afgegeven. Nergens blijkt uit dat werkgever meer heeft gedaan dan een beëindigingsvoorstel of daaraan heeft vastgehouden en niet meer wilde praten over voortzetting van de arbeidsverhouding. Hieruit kan geen slecht werkgeverschap worden afgeleid.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:6214

Zaaknummer: 10248335 \ CV EXPL 22-4694

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: B.R.J. Rothuizen en J. Niezen

Wetsartikelen: 7:658a BW en 7:629 BW