

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering. De Cao Gemeenten bepaalt dat tijdens ziekte loon volledig doorbetaald wordt bij 'arbeidsongeschiktheid in en door de dienst'. Werkneemster stelt dat daar sprake van is.*Feiten*

Werkneemster is in dienst bij de Gemeente Rotterdam (hierna: werkgever). Zij is (deels) arbeidsongeschikt en krijgt daarom niet haar volledige loon uitbetaald. Werkneemster vraagt deze 'loonkorting' met terugwerkende kracht vanaf september 2022 ongedaan te maken. Zij krijgt weliswaar al sinds september 2022 niet volledig betaald, maar de eerste 26 weken had zij nog recht op 100% loon en de tweede 26 weken op 90%. Sinds september 2023 ontvangt zij slechts 75% van haar loon. Daarmee is haar inkomen substantieel gedaald. Werkneemster heeft moeite om met haar huidige loon rond te komen en komt elke maand geld tekort. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat er sprake is van 'arbeidsongeschiktheid in en door de dienst'. De Cao gemeenten 2023 bepaalt dat in die situatie recht bestaat op volledige doorbetaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter vindt het in deze zaak op basis van wat er nu ligt niet aannemelijk dat een bodemrechter de vordering van werkneemster zal toewijzen. Volgens vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep, waarbij de kantonrechter zich in dit verband aansluit, volgt dat de in het werk of de werkomstandigheden gelegen bijzondere factoren, die de arbeidsongeschiktheid zouden hebben veroorzaakt, moeten worden geobjectiveerd. Naarmate de ziekte meer van psychische aard is, zal in meerdere mate sprake moeten zijn van factoren die in verhouding tot dat werk of die werkomstandigheden - objectief bezien - een buitensporig karakter dragen. Een hoge lat, aldus de kantonrechter. Die lat is naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter in deze kwestie bij lange na niet gehaald. De verwijten die werkneemster aan werkgever maakt rondom de tewerkstelling op het Project Ouder en Wijzer per 1 september 2021 zijn onterecht. Niet valt in te zien hoe werkgever op voorhand al had moeten weten dat deze werkzaamheden voor werkneemster te zwaar zouden zijn. Dat op enig moment (januari 2022) is voorgesteld via de bedrijfsarts een inzetbaarheidsprofiel te laten maken, gevolgd door een arbeidsdeskundig onderzoek, is niet onredelijk. Het had op de weg van werkneemster gelegen om hieraan haar medewerking te verlenen. De vordering om de loonkorting vanaf september 2022 ongedaan te maken wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12081

Zaaknummer: 10807672 VV EXPL 23-581

Rechters: C.J. Frikkee

Wetsartikelen: 69 Rv; 7:629a lid 6 BW