

RECHTSPRAAK

Loonvordering tijdens ziekte. Werkgever heeft loonopschorting of loonstop ten onrechte toegepast, want hij heeft daar niet voor gewaarschuwd.*Feiten*

Werkneemster is sinds 24 januari 2022 bij werkgever in dienst. Werkneemster is sinds 3 november 2022 ziekgemeld en is sindsdien niet teruggekeerd in de eigen functie. Op 31 december 2023 hebben partijen met elkaar afgesproken dat zij vanaf 2 januari 2024 lichte aangepaste werkzaamheden zou gaan uitvoeren voor een aantal uur per dag. Op 2 januari 2024 heeft werkneemster werkgever bericht dat zij zichzelf nog niet in staat acht om te komen werken en dat ze diezelfde dag contact op zal nemen met de arbo-arts. Werkneemster is op 2 januari 2024 en ook daarna niet aan het werk gegaan. Daarop heeft werkgever per 10 januari 2024 het loon opgeschort. Werkneemster eist samengevat werkgever te veroordelen haar loon vanaf 11 januari 2024 conform salarisschaal B1 aan haar te betalen totdat de arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze tot een einde is gekomen. Daarnaast eist werkneemster werkgever te veroordelen achterstallig loon aan haar te betalen. Werkgever voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat het spoedeisend belang in deze zaak volgt uit de aard van de loonvordering.

Geen waarschuwing loonopschorting of loonstop

Partijen discussiëren erover of werkgever feitelijk een loonopschorting of loonstop heeft toegepast en ook over het antwoord op de vraag of hij voldoende reden had om daartoe over te gaan op grond van de wet. Wat daar ook van zij, werkneemster heeft er terecht op gewezen dat de loonopschorting of loonstop niet van tevoren is aangekondigd en werkneemster daarvoor dus niet was gewaarschuwd. Dit brengt mee dat werkgever geen beroep kan doen op de reden voor de loonstop of loonopschorting (art. 7:629 lid 7 BW). Werkgever mocht de loonopschorting of loonstop dus niet toepassen.

Resumerend

Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van 80% van het loon van werkneemster vanaf 11 januari 2024, € 1.296,48 bruto per vier weken. Dat is het loon dat werkgever in het tweede ziektejaar van werkneemster conform cao (minimaal) aan haar moet betalen. De

kantonrechter ziet geen reden om uit te gaan van een hoger loonbedrag. De discussie over de functie-indeling tussen partijen zal in een bezwaar- en beroepsprocedure voorgelegd moeten worden. De kantonrechter kan uitgaan van een bedrag van € 318,20 aan loon dat werkgever onterecht op het loon van werkneemster heeft ingehouden. Voor toewijzing van een hoger bedrag ontbreekt een cijfermatige onderbouwing. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld, omdat hij voor het grootste deel ongelijk krijgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2492

Zaaknummer: 10923941

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: mr. L.J. Witvliet

Wetsartikelen: 7:629 BW