

RECHTSPRAAK

Werkgever is op grond van artikel 7:628 BW verplicht loon te betalen, nu werknemer ondanks beperkingen arbeidsgeschikt is verklaard en werkgever onvoldoende passende werkzaamheden heeft geboden.*Feiten*

Werknemer is op 30 juni 2011 in dienst getreden bij de publiekrechtelijke rechtspersoon Arbeidsintegratiebedrijf Dethon (hierna: Dethon), een arbeidsintegratiebedrijf voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vanaf 1 april 2021 werkte hij 36 uur per week als hovenier. In februari 2022 meldde hij zich ziek waarna hij langdurig volledig arbeidsongeschikt was. Vanaf 9 januari 2023 hervatte hij aangepaste werkzaamheden. Per 7 augustus 2023 keerde hij als hovenier terug, rekening houdend met zijn beperkingen. Op 25 september 2023 meldde hij zich weer volledig ziek.

Op 25 januari 2024 diende werknemer een WIA-aanvraag in bij het UWV. Omdat deze te laat was ingediend, betaalde Dethon het loon door tot 10 april 2024. Het UWV verstrekke werknemer voorschotten van € 1.668,12 bruto per maand over de periode van 12 april 2024 tot en met 31 juli 2024, in afwachting van de WIA-beslissing. Bij besluit van 23 juli 2024 wees het UWV de WIA-aanvraag af en beëindigde de voorschotten per 12 april 2024. In een arbeidsdeskundig rapport van 18 juli 2024 stond dat werknemer niet langer geschikt is voor werkzaamheden met blootstelling aan hitte, kou, rook, stof en temperatuurwisselingen, zoals het werken met een onkruidbrander. Wel is werknemer volledig geschikt voor passend werk in WSW-verband zonder deze belastende omstandigheden. Het was aan Dethon om dergelijke werkzaamheden aan te bieden. Per e-mail van 30 juli 2024 vroeg werknemer Dethon het loon vanaf 11 april 2024 te betalen en overleg te voeren over passende werkzaamheden, omdat hij volgens het UWV geschikt was voor werk bij Dethon. Dethon heeft het loon vanaf 11 april 2024 echter niet voldaan.

Werknemer vordert in kort geding betaling van € 2.330,64 bruto per maand aan loon, exclusief 8% vakantietoeslag en 3,75% eindejaarsuitkering, over de periode vanaf 11 april 2024 tot en met 5 augustus 2024. Dethon heeft toegezegd het loon vanaf 6 augustus 2024 te hervatten, omdat ze de e-mail van 6 augustus 2024 van werknemer als medewerking aan werkhervatting interpreteert. Werknemer legt aan zijn vordering ten grondslag dat Dethon op basis van artikel 7:628 BW verplicht is om vanaf 11 april 2024 loon te betalen. Het niet verrichten van de arbeid komt niet voor zijn rekening, aangezien het UWV achteraf heeft vastgesteld dat hij geschikt is om te werken. Dethon heeft geen passende werkzaamheden aangeboden en werknemer heeft geen ander inkomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn verdeeld of werknemer gelet op zijn beperkingen nog werkzaamheden als hovenier kan uitvoeren. Dat werknemer nog werkzaamheden kan verrichten in de functie van hovenier acht de kantonrechter vooralsnog niet aannemelijk. Dit volgt uit het feit dat werknemer kort nadat hij de functie van hovenier in augustus 2023 heeft hervat, in september 2023 volledig ziek is uitgevallen. Daarnaast blijkt ook uit de FML dat er blijvende beperkingen zijn voor wat betreft hitte, kou, stof, rook, gassen en dampen. Ter zitting heeft Dethon toegelicht dat er geen werkzaamheden binnen de functie van hovenier zijn waarbij werknemer niet geconfronteerd wordt met overschrijding van een of meer genoemde beperkingen. Voor het werken op de zitmaaier, werk dat werknemer zou willen verrichten, geldt dit ook.

Dethon is op grond van artikel 7:658a BW verplicht werknemer in staat te stellen ander passend werk te verrichten en Dethon moet dit ook bevorderen. Vooralsnog is niet gebleken dat Dethon hieraan in voldoende mate heeft voldaan. Voor wat betreft de periode vanaf 11 april 2024 tot en met 23 juli 2024 geldt dat partijen ervan uitgingen dat werknemer niet meer belastbaar was voor werk. Achteraf blijkt dat niet te kloppen. De kantonrechter oordeelt dat het niet werken doordat partijen uitgingen van zijn arbeidsongeschiktheid terwijl achteraf zijn arbeidsgeschiktheid is vastgesteld in redelijkheid niet voor rekening komt van werknemer. Overigens is ook niet gebleken dat Dethon in die periode werknemer in staat heeft gesteld passend werk te verrichten, dan wel dit heeft bevorderd.

Ook na de beslissing van 23 juli 2024 blijkt vooralsnog onvoldoende van initiatief van Dethon tot overleg over het verrichten van passend werk en het actief bevorderen daarvan. Daarbij weegt mee dat van Dethon meer inspanning gericht op het bevorderen van re-integratie verwacht mag worden. Zij draagt als openbaar lichaam zorg voor tewerkstelling van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals werknemer.

Gelet op het voorgaande oordeelt de kantonrechter dat Dethon het loon over de periode vanaf 11 april 2024 tot en met 5 augustus 2024 aan werknemer moet betalen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:9065

Zaaknummer: 11241107 VV EXPL 24-41 (E)

Rechters: mr. Kool

Advocaten: B.J. van de Wijnckel en M.J. Hoekstra

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:658a BW