

RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft ten onrechte twee keer een loonstop opgelegd.
Loonvordering wordt toegewezen.****Feiten*

Werkneemster is sinds 1 oktober 2010 in dienst bij werkgever. Op 30 mei 2022 heeft werkneemster zich ziekgemeld vanwege COVID-klachten. Op 2 juni 2022 heeft werkneemster een auto-ongeluk gehad. Dat heeft zij de volgende dag aan werkgever gemeld. Sindsdien heeft zij haar werkzaamheden niet meer (geheel) kunnen hervatten. Werkgever heeft op 1 februari 2024 een loonstop opgelegd, omdat werkneemster niet zou meewerken aan haar re-integratie. Werkgever heeft op 15 februari 2024 nog een loonstop opgelegd, omdat werkgever vermoedt dat werkneemster tijdens haar arbeidsongeschiktheid nevenwerkzaamheden heeft verricht en werkneemster daar geen informatie over wil verstrekken. Werkgever is er namelijk achter gekomen dat werkneemster naast haar inkomen van werkgever ook een Ziektewetuitkering krijgt. Deze uitkering krijgt werkneemster omdat zij per 1 mei 2022 op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 12 maanden werkzaam was bij een ander bedrijf. Werkneemster is het niet eens met deze loonstop en stelt dat hier geen grondslag voor is. Zij vordert daarom in deze kortgedingprocedure betaling van het achterstallig loon over de maanden februari, maart en april 2024, vermeerderd met de wettelijke verhoging, wettelijke rente en incassokosten.

Oordeel

Werkgever stelt dat het niet verstrekken van de informatie over haar nevenwerkzaamheden valt onder artikel 7:629 lid 3 sub d BW (het weigeren mee te werken aan door de werkgever gegeven redelijke voorschriften), maar dat is niet het geval. Dit ziet op redelijke voorschriften die erop gericht zijn om een werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten, zoals bijvoorbeeld het volgen van een cursus om geschikt te worden voor passende arbeid. Het verzoek tot verstrekken van informatie over nevenwerkzaamheden valt niet onder deze redelijke voorschriften. Dat is een te ruime interpretatie hiervan. Voor dit verzoek van werkgever staat mogelijk wel een andere weg open, namelijk de loonopschorting uit artikel 7:629 lid 6 BW, maar die weg heeft werkgever niet gevolgd. Werkgever stelt daarnaast dat werkneemster haar genezing kan hebben belemmerd of vertraagd, omdat het zo zou kunnen zijn dat werkneemster ondanks haar arbeidsongeschiktheid is blijven doorwerken bij een ander bedrijf. Dit kan op grond van artikel 7:629 lid 3 sub b BW een reden zijn voor een loonstop, maar nergens uit blijkt dat werkneemster is blijven doorwerken tijdens haar ziekte. Die stelling is slechts gebaseerd op vermoedens van werkgever. Werkgever had dan ook niet mogen overgaan tot het opleggen van een loonstop. Omdat werkgever geen loonstop mocht

opleggen, heeft werkneemster recht op betaling van haar loon. De vordering die ziet op het loon vanaf 15 februari 2024 tot en met april 2024 wordt daarom toegewezen. Werkneemster vordert daarnaast ook het achterstallige loon over 1 februari 2024 tot en met 14 februari 2024. Werkgever stelt dat hij dit loon mocht verrekenen met de Ziektewetuitkering die werkneemster toekomt, maar dit beroep op verrekening slaagt niet. Op grond van artikel 7:629 lid 5 BW wordt het loon verminderd met een uitkering, voor zover die uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het gaat in dit geval niet om een uitkering die betrekking heeft op het dienstverband tussen werkneemster en werkgever maar op een dienstverband met een andere werkgever. Daar mag niet mee worden verrekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7356

Zaaknummer: 11059425 \ UV EXPL 24-97

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: J.J. Hofland en L. van de Vrugt

Wetsartikelen: 7:629 BW