

Loondoorbetalingsverplichting. Aan welke voorwaarden dient een kennisgeving van een loonstop wegens het niet nakomen van re-integratieverplichtingen ...

Rb. Overijssel 29-09-2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3794

Essentie

Re-integratie. Loondoorbetalingsverplichting. Arbeidsongeschiktheid.

Aan welke voorwaarden dient een kennisgeving van een loonstop te voldoen in het geval een werknemer zich niet houdt aan zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte?

Samenvatting

Werkneemster is bij Asito in dienst als schoonmaakster. Omdat werkneemster naar het oordeel van Asito niet aan haar re-integratieverplichtingen voldoet, heeft Asito per 26 april 2016 het loon stopgezet. Het door de werkneemster op 18 augustus 2016 gevraagde deskundigenoordeel is op de datum van zitting (15 september 2016) nog niet door haar ontvangen. Werkneemster vordert loon vanaf 26 april 2016, omdat zij van mening is dat zij heeft gedaan wat van haar verwacht mocht worden, gelet op haar medische situatie. Zij heeft het werk meerdere keren hervat maar kon dit niet volhouden volgens het schema en het aantal uren dat hierin was opgenomen. Zonder enige waarschuwing vooraf heeft Asito bij brief van 26 april 2016 laten weten dat haar loon wordt stopgezet.

Asito stelt dat zij mag afgaan op het oordeel van de bedrijfsarts en de verzekeringsarts van het UWV. Als zij dit niet zou doen, riskeert zij een loonsanctie van het UWV. Ook gaat het niet aan dat een werknemer zelf zou bepalen wat hij/zij zou aankunnen. In de brief is verwezen naar de relevante wetsartikelen.

Ktr.: De kantonrechter overweegt dat stopzetting en opschorting van loon pas mogelijk zijn nadat de werknemer gewaarschuwd is dat een dergelijke maatregel wordt overwogen. Art. 7:629 lid 7 BW schrijft voor dat deze waarschuwing moet plaatsvinden onverwijld nadat bij de werkgever het vermoeden is gerezen van het bestaan van de grond tot stopzetting of opschorting van loon. De ratio daarvan is dat de werknemer zo snel mogelijk duidelijkheid heeft over zijn recht op loon, zodat hij tijdig maatregelen kan treffen. Voldoet de werkgever niet aan die voorwaarden dan kan hij geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of op te schorten. De brief van 20 april 2016 van de werkgever voldoet niet aan de eisen, omdat werkgever niet heeft gewaarschuwd dat het loon zal worden stopgezet indien werkneemster niet aan haar re-integratieverplichtingen zou gaan voldoen. Het enkele vermelden van wetsartikelen is naar het oordeel van de kantonrechter niet toereikend. Asito kan zich daarom niet beroepen op de rechtsgeldigheid van het stopzetten van de loonbetaling. Het verweer van Asito dat werkneemster onvoldoende heeft meegewerkt aan haar re-integratieverplichtingen, kan dan ook verder onbesproken blijven.

Verwant oordeel

Zie ook:

- Hof 's-Hertogenbosch 21 augustus 2012, ECLI:NL:GHSHE:2012:BX5669 (*Werknemer/Turning Technic en G&J Special Products B.V.*): het aankondigen dat een reeds opgelegde loonsanctie vanwege andere redenen wordt gehandhaafd, past niet in het wettelijk stelsel van een aankondiging van een dergelijke maatregel vooraf;
- Hof Leeuwarden 29 maart 2011, ECLI:NL:GHLEE:2011:BQ0686, *RAR* 2011/89: van een werkgever mag, zeker waar een voor de werknemer zo ingrijpend middel wordt ingezet als de loonsanctie, worden verwacht dat hij zijn woorden zorgvuldig kiest. Het woord 'opschorten' heeft werknemer opgevat en gelet op art. 3:35 BW ook mogen opvatten, conform de normale en juridische betekenis van dat woord. Dat werkgeefster daarmee heeft beoogd de loondoorbetaling stop te zetten, behoefde werknemer niet te begrijpen;
- Rb. Midden-Nederland (ktr. Utrecht) 26 augustus 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:6171, *Prg.* 2015/257 (*Werknemer/Maas International B.V.*): de rechter sluit aan bij hetgeen is overwogen in het arrest van het Hof Leeuwarden van 29 maart 2011 (zie elders onder 'Zie ook'). Een eventuele aanvankelijk verkeerde interpretatie door werknemer, die de Nederlandse taal niet volledig beheerst, kan hem daarom niet worden tegengeworpen. In de opschortingsbrieven is niet (expliciet) vermeld dat ook na werkhervatting het loon over de voorliggende periode definitief niet zou worden uitbetaald.

Zie anders:

- Hof Amsterdam 22 maart 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:1076, *Prg.* 2016/126: werkgever gebruikt de term 'opschorten' in plaats van 'stopzetten'. Het hof oordeelt dat slordig taalgebruik slechts afstraffing verdient, indien de ontvanger van de boodschap daardoor in verwarring is gebracht, maar dat is hier niet gebleken.

Wenk

Uit de onder 'Zie ook' en 'Zie anders' vermelde uitspraken blijkt dat het in de praktijk voor werkgevers niet altijd eenvoudig is de termen 'opschorten' en 'stopzetten' juist toe te passen. Een werkgever kan het loon opschorten in geval de werknemer zich niet houdt aan de door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van die inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen; zie art. 7:629 lid 3 BW. De werkgever mag het loon stopzetten in de situaties genoemd in lid 3 van dit artikel, zoals in het geval de werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan zijn re-integratie. Beide maatregelen kunnen pas rechtsgeldig worden genomen, als de werkgever de werknemer hierover van te voren informeert. De werkgever dient dit onverwijld te doen na het gerezen vermoeden dat er een grond is het loon niet door te betalen. De ratio van deze bepaling is de werknemer zo snel mogelijk duidelijkheid te geven over zijn recht op loon, zodat hij tijdig maatregelen kan treffen. Uit onderhavige uitspraak blijkt dat de werkgever duidelijk moet maken aan de werknemer,

welke maatregel hij zal nemen als de werknemer niet aan zijn verplichtingen voldoet; een verwijzing naar wetsartikelen is niet voldoende, anders mist het voorschrift van art. 7:629 lid 7 BW zijn doel. Verkeerd of 'slordig' woordgebruik komt blijkens de rechtspraak voor rekening van de werkgever, maar dit gaat ook weer niet zo ver dat als het de werknemer duidelijk behoort te zijn wat de bedoeling is, de werkgever voor 'slordigheid' wordt gestraft. In art. 7:671b lid 5 BW komt de verplichting van art. 7:629 lid 7 BW weer terug. Voor een geslaagd beroep op de e-grond van art. 7:669 BW wegens het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen is vereist dat de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand zijn verplichtingen na te komen of het loon heeft gestopt met inachtneming van de vereisten van art. 7:629 lid 7 BW.

Partij(en)

Eiseres, gemachtigde mr. F. Bouyaghjdane,
tegen

Asito Limburg Zuid B.V. te Almelo, gedaagde partij, gemachtigde mr. M. Leidekker.

Uitspraak

Kantonrechter Almelo:

1. De procedure

Het verloop van de procedure blijkt uit:

1.1.

De namens eiseres betekende dagvaarding van 2 september 2016, waarbij eiseres een vordering heeft ingesteld tot het treffen van een voorlopige voorziening en gedaagde heeft opgeroepen ter zitting in kort geding te verschijnen.

1.2.

Partijen hebben ter voorbereiding van de mondelinge behandeling nog producties in het geding gebracht.

1.3.

De vordering is behandeld ter zitting van 15 september 2016.

Eiseres is verschenen bij haar gemachtigde.

Gedaagde, vertegenwoordigd door de heer A, personeelsmanager, is verschenen, bijgestaan door haar gemachtigde.

1.4.

Eiseres heeft haar standpunt laten toelichten door haar gemachtigde.

De gemachtigde van gedaagde heeft tegen de vordering verweer gevoerd en daarbij gebruikgemaakt

van pleitaantekeningen.

De griffier heeft van hetgeen ter zitting is besproken proces-verbaal opgemaakt.

1.5.

Ten slotte is vonnis bepaald.

2. De feiten

2.1.

Eiseres, geboren in 1984, is sinds 1 september 2015 bij gedaagde in dienst in de functie van Medewerker schoonmaak tegen een salaris van € 11,46 bruto per uur. Eiseres heeft een dienstverband van 27,5 uren per week.

3. Het geschil

3.1.

De vordering

Eiseres vordert – samengevat – bij vonnis:

1. gedaagde te veroordelen tot betaling van het aan eiseres toekomende achterstallig salaris berekend op basis van een 27,5-urige werkweek, vermeerderd met 8% vakantietoeslag vanaf 25 april 2016;
2. gedaagde te veroordelen tot betaling van het aan eiseres toekomende achterstallige vakantiegeld berekend vanaf 25 april 2016;
3. gedaagde te bevelen om aan eiseres te betalen de maximale wettelijke verhoging over het gevorderde onder 1. en 2. op grond van art. 7:625 van het Burgerlijk Wetboek (BW);
4. gedaagde te bevelen om aan eiseres te betalen de wettelijke rente over het onder 1., 2. en 3. gevorderde te rekenen vanaf de dag der dagvaarding tot aan de dag der algehele voldoening;
5. gedaagde te veroordelen in de kosten van deze procedure, een bedrag aan salaris gemachtigde van eiseres daaronder begrepen.

Eiseres heeft, kort samengevat, het navolgende aan haar vordering ten grondslag gelegd. Zonder enige waarschuwing vooraf liet gedaagde bij schrijven van 26 april 2016 eiseres weten dat haar loon wordt stopgezet. De laatste betaling dateert van 25 april 2016. De loonstop is onterecht. Het verwijt dat eiseres niet voldaan zou hebben aan haar re-integratieverplichtingen treft geen doel. Zij heeft gedaan wat, gelet op haar medische situatie, van haar verwacht mocht worden. Zij heeft het werk meerdere keren hervat maar kon dit niet volhouden volgens het schema en het aantal uren dat hierin was opgenomen.

Eiseres heeft in juni 2016 enige dagen gewerkt en gedaagde heeft deze niet uitbetaald, althans dat is eiseres niet gebleken.

Eiseres heeft op 18 augustus 2016 een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV met de vraagstelling of het werk dat eiseres moet of wil doen passend is voor haar gelet op haar medische klachten. Ten tijde van de zitting had eiseres bedoeld deskundigenoordeel nog niet ontvangen. Op 22 augustus 2016 heeft eiseres de laatste poging gedaan om het werk volgens het plan van aanpak te hervatten. Ten onrechte heeft gedaagde eiseres opgelegd om op 22 augustus 2016 de volledige arbeidsuren van 5,5 uren te werken.

3.2.

Het verweer

Gedaagde concludeert – samengevat – tot afwijzing van de vordering.

Eiseres heeft niet voldaan aan haar re-integratieverplichtingen. Zij heeft niet voldaan aan het plan van aanpak terwijl dat wel van haar verwacht mocht worden.

Gedaagde is afgegaan op het oordeel van de deskundigen, te weten de bedrijfsarts en verzekeringsarts van het UWV. Gedaagde heeft eiseres voldoende ruimte gegeven, bijvoorbeeld door het inbouwen van rustmomenten. Indien gedaagde het oordeel van de deskundigen niet zou volgen dan zou dit nadelige gevolgen kunnen hebben voor gedaagde. Bijvoorbeeld zou gedaagde door het UWV een sanctie kunnen worden opgelegd. Ook gaat het niet aan dat een werknemer zelf zou bepalen wat hij/zij zou aankunnen.

Uiteindelijk heeft gedaagde de loonbetaling gestopt. De loonstop is aangekondigd door gedaagde bij brief van 20 april 2016. Deze brief voldoet aan de eisen die hiervoor gelden. Zo is verwezen naar de relevante wetsartikelen.

Bij brief van 26 april 2016 is vervolgens medegedeeld dat met ingang van 25 april 2016 de loonbetaling is gestopt.

In juni 2016 is wederom loonbetaling gestopt. Afspraak was dat indien eiseres wel zou meewerken aan de re-integratie zij wel betaald wordt voor de dagen dat zij heeft gewerkt. Zo heeft eiseres gewerkt op 13 en 14 juni 2015. Deze dagen zijn door Asito uitbetaald onder de vermelding van ziekengeld.

4. De beoordeling

4.1.

Het vereiste spoedeisend belang is in deze zaak, gelet op de aard van de vordering en het daaromtrent door eiseres gestelde, aanwezig.

4.2.

Voorop gesteld zij dat het hier gaat om een beoordeling van een vordering en het daartegen gevoerde verweer in een kort geding procedure, welke naar haar aard beperkingen kent wat betreft de waarheidsvinding – voor bewijslevering is daarvoor in een kort geding procedure geen plaats – en de te geven beslissingen. Die beslissingen zijn slechts voorlopig van karakter. De kantonrechter dient te beoordelen of de vordering van eiseres een zodanige kans van slagen heeft in een eventuele bodemprocedure dat de toewijzing daarvan als voorlopige voorziening gerechtvaardigd is.

4.3.

De kantonrechter overweegt dat indien de werknemer die arbeidsongeschikt is zich niet houdt aan zijn re-integratieverplichtingen, zulks kan leiden tot het verval van zijn recht op doorbetaling van loon (art. 7:629 lid 3 onder d en e BW) of tot opschorting van de loonbetaling (art. 7:629 lid 6 BW). Uitsluiting van loon of opschorting van loon zijn pas mogelijk nadat de werknemer gewaarschuwd is dat een dergelijke maatregel wordt overwogen. Art. 7:629 lid 7 BW schrijft voor dat deze waarschuwing moet plaatsvinden onverwijld nadat bij de werkgever het vermoeden is gerezen van het bestaan van de grond tot uitsluiting of opschorting van loon. De ratio daarvan is dat de werknemer zo snel mogelijk duidelijkheid heeft over zijn recht op loon, zodat hij tijdig maatregelen kan treffen. Voldoet de werkgever niet aan die voorwaarden dan kan hij geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te

betalen of de betaling daarvan op te schorten.

4.4.

Gedaagde heeft gesteld dat zij bij brief van 20 april 2016 de loonstop heeft aangekondigd. Echter gedaagde heeft volstaan met het vermelden van wetsartikelen en heeft in de brief niet gewaarschuwd dat het loon zal worden stopgezet indien eiseres niet aan haar re-integratieverplichtingen zou gaan voldoen. Het enkele vermelden van wetsartikelen is naar het oordeel van de kantonrechter niet toereikend. Ook is niet voorafgaande aan de loonstop een (schriftelijke) waarschuwing gegeven. Gedaagde heeft na haar schrijven van 20 april 2016 vervolgens bij brief van 26 april 2016 aan eiseres laten weten dat de loonbetaling met ingang van 25 april 2016 was stopgezet.

4.5.

Niet gesteld of gebleken is dat gedaagde eiseres onverwijld ervan in kennis gesteld heeft dat zij de betaling van het loon zal opschorten en waarom. Reeds op deze grond dient het beroep van gedaagde op stopzetting van de loonbetalingsverplichting te worden verworpen. Het verweer van gedaagde dat eiseres onvoldoende heeft meegewerkt aan haar re-integratieverplichtingen, kan dan ook verder onbesproken blijven.

4.6.

Het onder 1. en 2. gevorderde zal daarom worden toegewezen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om een aftrek toe te passen vanwege loonbetaling door gedaagde over de dagen 13 en 14 juni 2016. Eiseres heeft betwist dat zij salaris over deze dagen heeft ontvangen. Deze door gedaagde gestelde betalingen heeft gedaagde niet afdoende kunnen aantonen en voor uitgebreide bewijslevering is in een kort geding procedure geen plaats.

4.7.

De kantonrechter acht termen aanwezig de gevorderde wettelijke verhoging ex art. 7:625 BW te beperken tot 25%.

4.8.

De gevorderde wettelijke rente over het onder 1. tot en met 3. gevorderde is toewijsbaar.

4.9.

Gedaagde dient als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld te worden in de proceskosten.

5. De beslissing in kort geding

- I. veroordeelt gedaagde tot betaling van het aan eiseres toekomende achterstallig salaris berekend op basis van een 27,5-urige werkweek, vermeerderd met 8% vakantietoeslag vanaf 25 april 2016;
- II. veroordeelt gedaagde tot betaling van het aan eiseres toekomende achterstallige vakantiegeld berekend vanaf 25 april 2016;
- III. veroordeelt gedaagde tot betaling aan eiseres van de wettelijke verhoging vastgesteld op 25% over het toegewezen onder I. en II. op grond van art. 7:625 BW;

- IV. veroordeelt gedaagde tot betaling aan eiseres van de wettelijke rente over het onder I, II. en III. toegewezene, te rekenen vanaf de dag der dagvaarding tot aan de dag der algehele voldoening;
- V. veroordeelt gedaagde in de kosten van deze procedure tot op heden aan de zijde van eiseres begroot op € 479 waaronder € 400 wegens het salaris van de gemachtigde;
- VI. verklaart dit vonnis tot zover uitvoerbaar bij voorraad;
- VII. wijst af het meer of anders gevorderde.