

RECHTSPRAAK

## werkneemster/Adfis

### ***Situatieve arbeidsongeschiktheid. Werkneemster heeft onvoldoende medewerking verleend, zodat werkgever terecht het loon heeft ingehouden.***

Werkneemster is met ingang van 14 december 1995 in dienst getreden van Adfis in de functie van administratief medewerkster (€ 1.815). Op 8 maart 2011 hebben werkneemster en de heer X, bestuurder van Adfis, met elkaar gesproken. Tijdens dat gesprek is aan de orde gekomen dat sprake was van een teruglopende omzet van Adfis als gevolg van de recessie en het vertrek van een grote klant. In het verlengde daarvan is ook over een (mogelijke) beëindiging van het dienstverband gesproken. Naar aanleiding van dit – en een tweede – gesprek is werkneemster uitgevallen met spanningsklachten. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat er geen medische beperkingen zijn en werkneemster per 18 april 2011 weer arbeidsgeschikt bevonden.

Werkgever heeft het loon van werkneemster per die datum gestaakt. Werkgever stelt zich op het standpunt dat er geen sprake is van een ziekte noch van een geschil tussen partijen. Ondanks een aantal mediationssessies, zijn partijen er niet uitgekomen. Op 27 juni 2011 is werkneemster in dienst getreden van een andere werkgever. Op 13 maart 2013 heeft het UWV een voorwaardelijke ontslagvergunning aan Adfis afgegeven. Adfis heeft hierop de arbeidsovereenkomst, voor zover deze nog zou bestaan, tegen 1 augustus 2013 opgezegd. De kantonrechter heeft voor recht verklaard dat er tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestaat die per 1 augustus 2013 door Adfis is opgezegd. De loonvordering over de periode 6 juni tot einde dienstverband heeft de kantonrechter niet toegewezen. Hiertegen keert werkneemster zich in hoger beroep.

Het hof stelt vast, zoals ook de kantonrechter al terecht heeft overwogen, dat uit HR 27 juni 2008 (ECLI:NL:HR:2008:BC7669) volgt dat in een geval als de onderhavige, waarin sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid, de werknemer die zich erop beroept dat hij als gevolg van de hiervoor bedoelde situatieve arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht en over de betrokken periode doorbetaling van zijn loon vordert, feiten en omstandigheden zal moeten stellen en zo nodig aannemelijk zal moeten maken die tot het oordeel kunnen leiden dat in die periode de arbeidsomstandigheden, door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen, voor hem zodanig waren dat met het oog op de (dreiging van) psychische of lichamelijke klachten, van hem redelijkerwijs niet kon worden gevergd dat hij zijn werkzaamheden zou verrichten. De Hoge Raad heeft daarbij echter aangetekend dat de werknemer in een zodanig geval van situatieve arbeidsongeschiktheid in beginsel gehouden is alle medewerking te verlenen aan

inspanningen die erop gericht zijn de oorzaken daarvan weg te nemen. De vraag die ter beantwoording voorligt is derhalve of (de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat) werkneemster ter zake tekort is geschoten. Naar het oordeel van het hof is dit vanaf 6 juni 2011 inderdaad het geval. Zelfs indien X in de gesprekken van 8 en 29 maart 2011 met werkneemster de mogelijkheid van onvrijwillig ontslag aan de orde heeft gesteld (door Adfis is dit gemotiveerd weersproken, er zou alleen gesproken zijn over de mogelijkheid van een vrijwillige vertrekregeling) en zelfs indien van werkneemster niet kon worden verwacht dat zij zonder tussenkomst van een mediator met X/Adfis sprak, ontslaan die omstandigheden werkneemster niet van haar verplichting zich in te spannen om terugkeer bij Adfis mogelijk te maken. Werkneemster heeft niets gesteld waaruit valt af te leiden dat zij zich na 6 juni 2011 aan die inspanningsverplichting heeft gehouden. De e-mail van de advocaat van werkneemster, de uitlating van werkneemster zelf ter comparitie van 16 april 2013 dat zij tijdens de eerste mediationssessie heeft verklaard dat zij niet meer wilde werken bij Adfis en het feit dat zij per 27 juni 2011 een andere dienstbetrekking heeft aanvaard, duiden er veeleer op dat werkneemster per 6 juni 2011 in feite al voor zichzelf had besloten dat zij geen toekomst meer had bij Adfis. Dat is haar goed recht, maar doet wel het recht op loondoorbetaling vervallen, indien zij zich (daardoor?) niet (langer) inspant om een terugkeer bij Adfis mogelijk te maken. Bij gebreke van stellingen die, indien bewezen, tot een ander oordeel zouden leiden wordt aan bewijslevering niet toegekomen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 13-01-2015

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2015:14

**Zaaknummer:** 200.136.553

**Rechters:** S.R. Mellema, V. Disselkoen en M.J. van der Ven

**Advocaten:** D. Knottenbelt en J.P.R.C. de Jonge

**Wetsartikelen:** 7:628 BW en 7:629 BW