

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Situatieve arbeidsongeschiktheid? Werknemer verschijnt niet op afspraken en heeft zich niet ingezet om conflict op te lossen. Geen recht op loondoorbetaling op grond van artikel 7:629 BW of artikel 7:628 BW.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2003 in dienst getreden in de functie van Verkoopmedewerker Binnendienst. Op 4 juli 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld ten gevolge van, door werknemer ervaren, spanningen op het werk. Vervolgens heeft op 18 juli 2016 een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, diens leidinggevenden en de arbodienst. Tijdens dit gesprek is afgesproken dat werknemer eerst zijn vakantie zou opnemen en aansluitend weer het werk zou hervatten. Per 25 juli 2016 is werknemer hersteld gemeld. Tijdens zijn vakantie is werknemer op 22 juli 2016 onwel geraakt en door een ambulance afgevoerd naar het ziekenhuis. Werkgeefster is hiervan op de hoogte gesteld. Na zijn vakantie heeft werknemer zijn werkzaamheden niet hervat. Bij brief van 24 augustus 2016 is hij uitgenodigd voor een gesprek. Werknemer is zonder bericht niet verschenen. Met ingang van 29 augustus 2016 heeft werkgeefster een loonsanctie aan werknemer aangekondigd, alsmede het innemen van de leaseauto van werknemer. De kern van het geschil betreft de vraag of werknemer recht heeft op loon vanaf 22 september 2016, het moment waarop werkgeefster de loonbetaling heeft stopgezet. Werknemer baseert zijn loonvordering op artikel 7:629 BW en 7:628 BW.

Oordeel

Beroep op artikel 7:629 BW faalt

Werkgeefster heeft aangevoerd dat zij na een aanvankelijke loonsanctie het loon tot 22 september 2016 alsnog heeft voldaan, vanwege het deskundigenoordeel van 11 november 2016 waarin geoordeeld werd dat werknemer op 8 augustus 2016 arbeidsongeschikt was. Op 14 september 2016 is echter door de bedrijfsarts geconstateerd dat de klachten en beperkingen van werknemer geheel situatief zijn en derhalve van arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 7:629 BW geen sprake is. Vanaf 22 september 2016 heeft werkgeefster de loonbetaling derhalve stopgezet. Werknemer heeft verwezen naar het deskundigenoordeel van 11 november 2016 waaruit volgens hem volgt dat hij thans nog steeds arbeidsongeschikt is en hij dientengevolge recht heeft op loon ex artikel 7:629 BW. Anders dan werknemer aanvoert, leidt de kantonrechter niet uit het deskundigenoordeel af dat het oordeel ook ziet op de periode

vanaf 14 september 2016. Het deskundigenoordeel ziet namelijk enkel op de datum 8 augustus 2016 en kan derhalve niet als deskundigenoordeel, gevolgd op het advies van de bedrijfsarts van 14 september 2016, worden beschouwd. Gelet op het tijdsbestek had van werknemer echter gevergd kunnen worden dat hij een relevant deskundigenoordeel had aangevraagd en overgelegd. De kantonrechter volgt werkgeefster in haar verweer dat er bovendien geen andersluidende (medische) oordelen zijn overgelegd waaruit kan worden afgeleid dat werknemer vanaf 14 september 2016 arbeidsongeschikt is.

Beroep op artikel 7:628 BW faalt ook

De kantonrechter leidt uit onder andere de overgelegde producties van werkgeefster en het verhandelde ter zitting af dat werkgeefster herhaalde en tevergeefse pogingen heeft ondernomen om met werknemer in gesprek te treden. Gebleken is dat aan het merendeel van deze oproepen werknemer geen gehoor heeft gegeven en in de meeste gevallen zich evenmin (op de voorgeschreven wijze) heeft afgemeld. Ditzelfde geldt voor enkele oproepen van de bedrijfsarts, waaraan werknemer geen gevolg heeft gegeven. Om die reden kan redelijkerwijs niet van werkgeefster verwacht worden dat zij het loon van werknemer onverkort doorbetaalt. Immers, van beide partijen gaat een inspanningsverplichting uit om een gerezen conflict op te lossen. Het is de kantonrechter niet gebleken dat werknemer om de inzet van een mediator heeft verzocht of anderszins voorstellen heeft gedaan om de verhoudingen tussen partijen te herstellen. Ook heeft hij geen aantoonbaar bericht doen uitgaan naar werkgeefster dat hij niet in staat zou zijn om een gesprek te voeren of naar de bedrijfsarts af te reizen. Daarbij komt dat werknemer zich steeds op het standpunt heeft gesteld dat hij niet situatief arbeidsongeschikt is, maar op medische gronden en dat hij geen adequate maatregelen heeft getroffen – bijvoorbeeld door het aanvragen van een relevant deskundigenoordeel – teneinde duidelijkheid te verschaffen over zijn arbeidsongeschiktheid. Hierdoor is het belangrijkste twistpunt tussen partijen blijven voortbestaan. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:932

Zaaknummer: 5621191 LV EXPL 17-1

Rechters: A. van Dijk

Advocaten: G.J.P.M. Grijmans en M.J.M. Groen

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW