

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgeefster

***Gelet op het belang van werkgeefster bij een deugdelijke nakoming van de re-integratieverplichtingen en het verrichten van voldoende inspanningen harerzijds, was het niet onredelijk dat zij van werknemer verlangde dat hij zich beschikbaar hield voor afspraken en dat hij zich met het oog daarop regelmatig in Nederland zou melden. Controlevoorschriften niet onredelijk.***

### *Feiten*

Werknemer is op 6 september 1991 in dienst getreden van werkgeefster. Op 10 november 2011 is werknemer arbeidsongeschikt geworden in verband met chronische lage rugpijn. Werknemer is een reïntegratietraject ingegaan, uiteindelijk gericht op hervatting in ander (passend) werk bij een andere werkgever (het zogenoemde tweede spoor). Werknemer is een revalidatietraject ingegaan, in verband waarmee hij naar Hongarije is gegaan. Bij e-mailbericht van 9 juli 2013 nodigt werkgeefster werknemer uit om op kantoor te komen. Op maandag 15 juli 2013 om 08.35 uur mailt werknemer aan werkgeefster dat zijn vliegtuig vertraging heeft en dat hij daardoor niet tijdig op kantoor en bij Picos kan zijn. Werknemer is op de uitnodigingen van werkgeefster en Picos niet verschenen, niet vóór het weekend van 13 en 14 juli 2013, niet op maandag 15 juli 2013 en ook niet op dinsdag 16 juli 2013. Bij brief van 16 juli 2013 deelt werkgeefster mede dat zij de loonbetaling aan werknemer met ingang van 16 juli 2013 opschort. Op 19 augustus 2013 is werknemer op kantoor bij werkgeefster verschenen, maar daarna niet meer. De arbeidsovereenkomst is bij brief van 23 december 2013 met ingang van 1 maart 2014 opgezegd vanwege twee jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer (kort samengevat: loondoorbetaling) ten dele toegewezen. De kantonrechter heeft daartoe overwogen dat de loonstop voor de periode van 15 juli 2013 tot 26 augustus 2013 ten onrechte is gehandhaafd, nadat werkgeefster zich op 19 augustus 2013 bij werkgeefster had gemeld.

### *Oordeel*

Het hof stelt vast dat werknemer niet betwist dat hij de brieven van 1 juli 2013 en van 13 augustus 2013 heeft ontvangen. In die laatste brief staat onder meer vermeld dat werkgeefster van werknemer verlangt dat hij zich elke maandag op kantoor zal melden. Met deze brieven heeft werkgeefster naar het oordeel van het hof werknemer in voldoende mate gewezen op de consequenties die het niet voldoen aan de gestelde voorwaarden zou hebben. Het hof is dus

van oordeel dat werkgeefster in voldoende mate heeft voldaan aan de waarschuwingsplicht die is opgenomen in artikel 7:629, lid 7 BW oud. Werknemer heeft gesteld dat hij zich bij e-mailbericht van 23 augustus 2013 ziek heeft gemeld bij werkgeefster. Naar het oordeel van het hof kan aan de inhoud van deze e-mail niet worden ontleend dat de gezondheidstoestand van werknemer zodanig is gewijzigd dat hij om die reden niet langer in staat is om 's maandags op kantoor van werkgeefster te verschijnen. Voor zover werknemer met deze grond mocht beogen om loon te vorderen met een beroep op de omstandigheid dat hij door ziekte niet langer in staat was arbeid te verrichten of gevolg te geven aan redelijke voorschriften in het kader van zijn re-integratie, vloeit zijn vordering voort uit het bepaalde in artikel 7:629 lid 1 BW (oud): doorbetaling van loon bij ziekte. Het hof merkt op dat werknemer bij een vordering die berust op die grondslag zorg had moeten dragen voor een verklaring van een deskundige als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW. Een dergelijke verklaring heeft werknemer niet in het geding gebracht. Bij het ontbreken van een dergelijke verklaring dient het hof de vordering van werknemer, voor zover deze berust op de grondslag dat in de periode na 26 augustus 2013 aanspraak bestond op doorbetaling van loon vanwege ziekte, af te wijzen. Tot slot heeft werknemer betoogd dat de hem gestelde voorwaarden geen redelijke voorschriften waren. Dienaangaande overweegt het hof als volgt. De eerste vraag die daarbij aan de orde is gesteld, is of de opdracht om zich permanent in Nederland te vestigen wel een redelijke opdracht is geweest die erop gericht was om werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten. Gelet op het bepaalde in artikel 16 LEO en gelet op het belang van werkgeefster bij een deugdelijke nakoming van de re-integratieverplichtingen en het verrichten van voldoende inspanningen harerzijds was het niet onredelijk dat zij van werknemer verlangde dat hij zich beschikbaar hield voor afspraken en dat hij zich met het oog daarop regelmatig in Nederland zou melden. Het hof is dan ook van oordeel dat de aan werknemer gestelde voorwaarden om zich in Nederland te vestigen en zich wekelijks op kantoor van werknemer te melden niet onredelijk waren. De slotsom van dit alles is dat de kantonrechter op goede gronden heeft overwogen dat het ervoor moet worden gehouden dat werknemer zich zonder zwaarwegende redenen niet aan redelijke controlevoorschriften heeft gehouden. Voor zover werknemers vordering berust op artikel 7:629 lid 1 BW oud, omdat hij door ziekte verhinderd was om aan de voorwaarden gevolg te geven, dient het gevorderde afgewezen te worden bij gebreke aan deskundigenbericht als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW oud.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 17-07-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2018:3022

**Zaaknummer:** 00.188.202/02

**Rechters:** C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, M.G.W.M. Stienissen en R.J.M. Cremers

**Advocaten:** R.A. Severijn en O. Lenselink

**Wetsartikelen:** 7:627 BW, 7:629 BW en 16 LEO