

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Loonvordering afgewezen omdat uit het deskundigenoordeel volgt dat er bij werknemer geen sprake was van ongeschiktheid om te werken. Voor toekenning van de loonvordering op grond van artikel 7:628 BW is ook geen plaats, nu werknemer niet heeft voldaan aan zijn medewerkingsplicht.

Feiten

Werknemer heeft bij akte het deskundigenoordeel d.d. 15 oktober 2018 van het UWV in het geding gebracht alsmede de verzekeringskundige rapportage d.d. 8 oktober 2018 waarop dat oordeel is gebaseerd. Het deskundigenoordeel luidt dat werknemer zijn eigen werk op 1 september 2018 wél kon doen. Volgens werknemer wijkt het deskundigenoordeel niet af van het advies van de bedrijfsarts; de sommatie van werkgever om weer te starten met de eigen werkzaamheden en om daaraan voorafgaand concrete werkafspraken te maken, was in strijd met dat advies. Werknemer stelt dat hij daarom terecht op 3 september 2018 niet is verschenen. De loonstop is niet rechtmatig. Werkgever leest in het deskundigenoordeel ook een bevestiging van het oordeel van de bedrijfsarts, waaruit hij echter afleidt dat hij het recht had de loonbetaling vanaf 3 september 2018 stop te zetten.

Oordeel

Uit het oordeel van de bedrijfsarts noch uit het deskundigenoordeel volgt dat op en na 3 september 2018 bij werknemer sprake was van ongeschiktheid om te werken wegens ziekte. Zijn loonaanspraak kan werknemer daarom niet baseren op artikel 7:629 BW. Vervolgens rijst de vraag of artikel 7:628 BW als grondslag voor de loonvordering kan dienen, in die zin dat werknemer op en na 3 september 2018 niet in staat is geweest de bedongen werkzaamheden te verrichten door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van werkgever behoort te komen. Werknemer heeft onvoldoende gesteld om aan te kunnen nemen dat van hem niet kon worden gevergd voor werkgever te blijven werken. De verwijten die hij daarvoor aan werkgever heeft gemaakt zijn onvoldoende concreet. Ook al was de arbeidsverhouding met werknemer inmiddels wél verstoord geraakt, dat betekent op zichzelf nog niet dat werknemer bij de voortzetting van zijn werkzaamheden vanaf 3 september 2018 voor psychische of lichamelijke klachten moest vrezen. Dat terugkeer naar de eigen werkgever volgens de verzekeringsarts ‘niet verstandig’ was, maakt dit oordeel niet anders. Dat iets niet verstandig is om te doen vormt een te vage en onvoldoende klemmende reden om het oordeel te

rechtvaardigen dat het niet-werken voor rekening van werkgever behoort te komen. Als over deze beoordelingscriteria van de loonaanspraak al anders moet worden geoordeeld, dan geldt bovendien dat werknemer niet aan zijn medewerkingsplicht heeft voldaan door geen gesprek te willen voeren met werkgever voorafgaand aan de voorziene werkhervatting. In dat gesprek had hij afspraken kunnen maken over de praktische uitvoering van het werk op een wijze die tot zo min mogelijk fricties met de directeur van werkgever zou leiden. Op zijn minst had werknemer daarvoor een wensenlijstje kunnen presenteren of hij had anderszins voorstellen kunnen doen om aan een oplossing bij te dragen. In plaats daarvan bleef hij zonder enige aankondiging weg. Het is wel aannemelijk geworden dat, in de eigen woorden van werknemer, 'de kwaliteit van de juridische ondersteuning in de afgelopen periode' daarvoor de reden is geweest. De voormalige gemachtigde van werknemer heeft door de schoffering van werkgever wel meer problemen veroorzaakt. Weliswaar is dat niet aan werknemer ernstig verwijtbaar te stellen en heeft dat daarom niet in de weg gestaan aan de toekenning van een transitievergoeding, het is wel een omstandigheid die bij de beoordeling van het medewerkingscriterium volgens *Mak/SGBO* voor risico van werknemer komt. De slotsom is daarmee dat de loonvordering vanaf 3 september 2018 niet kan worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 09-01-2019

Zaaknummer: 7217427 \ HA VERZ 18-96