

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgeefster

***Van werknemster had mogen worden verwacht dat zij zo veel mogelijk zou meewerken aan de re-integratie en het oplossen van het conflict. Nu zij geen gehoor heeft gegeven aan de oproepen heeft werkgeefster het loon gerechtvaardigd opgeschort.***

### *Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 januari 2016 in dienst getreden bij werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst staat dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege op 31 december 2016 zal eindigen. Op 19 september 2016 heeft de directeur voorgesteld de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 31 oktober 2016 te beëindigen en heeft hij een conceptbeëindigingsovereenkomst voorgelegd. Werkneemster is hier niet mee akkoord gegaan. Zij heeft zich op 23 september 2016 ziek gemeld. Werkneemster is naar de bedrijfsarts en de Arbo-arts geweest, die heeft aangegeven dat er klachten zijn als gevolg van een arbeidsconflict. De directeur heeft werkneemster uitgenodigd om de situatie op kantoor te bespreken, met de mededeling dat bij niet verschijnen het loon onmiddellijk zou worden stopgezet. Werkneemster heeft aan deze en de vervolgooproepen van de directeur geen gehoor gegeven. De gemachtigde van werkneemster heeft aan werkgeefster geschreven dat werkneemster ziek was en ernstige psychische problemen ondervond. De arbeidsovereenkomst is per 31 december 2016 van rechtswege geëindigd. Werkneemster heeft achterstallig loon en emolumenten gevorderd. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen en gesteld dat werkneemster situatief arbeidsongeschikt was en niet is gebleken dat zij arbeidsongeschikt was als gevolg van ziekte. Werkneemster komt op tegen de beschikking.

### *Oordeel*

Het hof overweegt dat in de verslagen van de bedrijfsarts en de arbo-arts staat dat de klachten van werkneemster een situatief karakter dragen dan wel van situatieve origine zijn. Door hen is niet (duidelijk) aangegeven of werkneemster daarnaast ook door ziekte arbeidsongeschikt was. Geen van partijen heeft een deskundigenoordeel bij het UWV hierover aangevraagd. Dit punt is tussen partijen een onderwerp van geschil geworden in verband met de vraag of werkneemster gehouden was haar werkzaamheden te verrichten. Ook als werkneemster verondersteltendwijs wordt gevolgd in haar stelling dat zij arbeidsongeschikt was door ziekte, kan dit haar niet baten. Ook in dat geval had van werkneemster mogen worden verwacht dat zij zo veel mogelijk zou meewerken aan haar re-integratie en, in verband

daarmee, aan een oplossing van het tussen partijen bestaande conflict. Werkgeefster was dan ook gerechtigd de loonbetaling per 14 november 2016 op te schorten en de opschorting te continueren toen werkneemster geen gehoor gaf aan de vervolgooproepen. Het hof merkt in dit verband op dat als getoetst zou zijn aan artikel 7:628 BW in plaats van artikel 7:629 BW de uitkomst niet anders zou zijn geweest, omdat ook in het kader van artikel 7:628 BW van een werknemer wordt verlangd dat deze meewerkt aan inspanningen van de werkgever om een tussen partijen bestaand arbeidsconflict op te lossen. Anders dan de kantonrechter heeft overwogen, kan echter niet worden vastgesteld dat werkneemster in de periode vanaf de ziekmelding op 23 september 2016 tot 14 november 2016 niet arbeidsongeschikt wegens ziekte was. Uit de verslagen van de bedrijfsarts en de Arbo-arts valt dit niet (ondubbelzinnig) af te leiden. De loonvordering en de gevorderde vakantiebijslag over de periode van 1 november tot 14 november 2016 zullen worden toegewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 07-01-2020

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2020:30

**Zaaknummer:** 200.250.570/01

**Rechters:** F.J. Verbeek, M.L.D. Akkaya en M.S.A. Vegter

**Advocaten:** J. Bouter en I.M.C.A. Reinders Folmer

**Wetsartikelen:** 7:660a lid 1 BW, 7:628 BW en 7:629 BW