

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet van zieke werknemer die niet ingaat op herhaalde redelijke verzoeken van werkgever houdt stand in hoger beroep. Er is sprake van bijkomende omstandigheden (Vixia/Gerrits). Niet overleggen 629a-deskundigenoordeel leidt bovendien tot niet-ontvankelijkheid van gedeelte loonvordering.****Feiten*

Werknemer is op 3 oktober 2016 in dienst getreden bij Augias Schoonmakers B.V. (hierna: Augias) in de functie van schoonmaker. Hij werkte laatstelijk 30 uren per week in de functie van kwaliteitsmanager. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf van toepassing. Op 4 mei 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 25 mei 2023 geoordeeld dat werknemer tijdelijk niet geschikt is voor eigen of aangepast werk door een medische aandoening. Een en ander is werkgerelateerd. Augias heeft vervolgens meermaals pogingen gedaan een afspraak te maken met werknemer. Werknemer is hierop niet ingegaan, ook niet na het meermaals stopzetten van zijn loon. De bedrijfsarts heeft hierover op 4 juli 2023 en 13 september 2023 geadviseerd. Op 6 oktober 2023 is namens werknemer de grondslag voor een loonstop betwist en is een beëindigingsvoorstel gedaan. Op verschillende vervolg-e-mails van Augias heeft (de advocaat van) werknemer niet meer gereageerd. Werknemer is bij brief van 6 december 2023 op staande voet ontslagen. Augias legt aan het ontslag ten grondslag dat werknemer nergens op reageert, niet op afspraken komt en niets van zich laat horen (al dan niet via zijn advocaat). Ook is werknemer niet verschenen nadat hem daartoe een allerlaatste kans werd gegeven en waarbij uitdrukkelijk is gemeld dat wanneer werknemer wederom niet komt opdagen, ontslag op staande voet zal volgen. In eerste aanleg verzoekt werknemer onder meer toekenning van achterstallig salaris, een transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. Volgens werknemer ontbreekt een dringende reden voor ontslag op staande voet en zijn de loonstops onterecht opgelegd. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. De door Augias opgelegde loonstops zijn grotendeels terecht. Augias heeft loonstops opgelegd over de periodes van 13 juni 2023 tot 23 juni 2023, van 27 juni 2023 tot 4 juli 2023 en van 18 augustus 2023 tot 6 december 2023. Werknemer wil over deze periodes nabetaling van loon en vakantiegeld, maar heeft nagelaten een deskundigenoordeel in de zin

van artikel 7:629a BW over te leggen. Het hof zal werknemer daarom niet-ontvankelijk verklaren in deze loonvordering, met uitzondering van de vordering die gaat over de tweede loonstop van 27 juni tot 4 juli 2023. Achteraf is namelijk gebleken dat werknemer in deze periode wel de directeur heeft gemaild. Daarmee heeft werknemer niet in strijd gehandeld met het advies van de bedrijfsarts, omdat uit het advies van de bedrijfsarts van 4 juli 2023 ook blijkt dat werknemer in die periode het gesprek niet hoefde aan te gaan. Werknemer heeft over die periode dus aanspraak op (na)betaling van zijn loon, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 50% en de wettelijke rente. Verder oordeelt het hof, net als de kantonrechter, dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De enkele weigering van een werknemer om de door de werkgever vastgestelde redelijke voorschriften omtrent controle bij ziekteverzuim na te leven levert geen dringende reden op, maar daarvan kan bij de aanwezigheid van bijkomende omstandigheden wel sprake zijn (*Vixia/Gerrits*). Hetzelfde geldt bij een weigering van een werknemer om de door de werkgever vastgestelde redelijke voorschriften als bedoeld in artikel 7:660a lid 1 BW na te leven. Van die bijkomende omstandigheden is in onderhavige zaak sprake. Daarbij is van belang dat werknemer niet heeft onderbouwd dat er een medische belemmering bestond om met Augias het gesprek aan te gaan. Weliswaar heeft de bedrijfsarts op 4 juli 2023 vastgesteld dat werknemer in de komende periode niet in gesprek kon gaan, maar op 13 september 2023 constateert de bedrijfsarts weer dat er geen onvermogen bestaat tot persoonlijk of sociaal functioneren en dat de STECR Werkwijze gevolgd dient te worden. Daarnaast staat vast dat werknemer en zijn advocaat tussen 6 oktober 2023 en 6 december 2023 totaal onbereikbaar waren. Daarbij is minder relevant dat in die periode bij werknemer onduidelijkheid bestond over het advies van de bedrijfsarts van 13 september 2023. Werknemer had dan een deskundigenoordeel moeten vragen over de uitleg van het advies. Omdat ten slotte als bijkomende omstandigheden ook nog spelen de langdurige loonstops zonder effect en de twee waarschuwingen, is er sprake van een dringende reden, waardoor het ontslag op staande voet in stand blijft.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 04-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:6740

**Zaaknummer:** 200.343.087

**Rechters:** G.A. Diebels, A.A. van Rossum en I.A. Katz-Soeterboek

**Advocaten:** A.D.J. van Ruyven en L.D.N. Mordaunt

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW, 7:629a BW en 7:660a BW