

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Geen sprake van ondubbelzinnige ontslagname werknemer. Loonvordering afgewezen wegens ontbreken bereidwilligheid werknemer. Ziekmelding en verplichtingen zieke werknemer

Werknemer vordert loon van werkgever. Werkgever stelt zich op het standpunt dat werknemer zelf ontslag heeft genomen, althans dat uit het wegblijven van werknemer de werkgever de ontslagname mocht afleiden. Voor zover dit niet het geval is, ontbreekt de verplichting tot loondoorbetaling op grond van artikel 7:627 BW. Voor zover werknemer zich beroept op artikel 7:629 BW dient hij niet-ontvankelijk te worden verklaard wegens het ontbreken van een second opinion.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van een ontslagname van de werknemer. Een ondubbelzinnige verklaring daartoe ontbreekt. Partijen twisten over de vraag of sprake is geweest van een ziekmelding. In dit verband heeft werkgever geconcludeerd tot niet-ontvankelijkheid van werknemer vanwege het ontbreken van een (UWV-)deskundigenverklaring omtrent de arbeidsongeschiktheid. Voor de beoordeling van het verweer acht de kantonrechter van belang de vraag of er een ziekmelding is geweest. Immers, indien er sprake is geweest van een ziekmelding staat vast dat werkgever deze melding niet aan de bedrijfsarts heeft doorgegeven. In dat geval kan het werknemer niet verweten worden dat hij geen 'second opinion' heeft overgelegd. De kantonrechter gaat vooralsnog aan de stellingen omtrent de ziekmelding voorbij. Als er al aangenomen zou worden dat de ziekmelding op 13 mei 2008 is gedaan, acht de kantonrechter de verdere opstelling van werknemer onvoldoende. De kantonrechter is van oordeel dat van een werknemer verwacht mag worden dat hij de werkgever op de hoogte houdt van de relevante informatie aangaande zijn ziekmelding. Daartoe behoort in ieder geval informatie omtrent de te verwachten duur en de voortgang van de arbeidsongeschiktheid. Indien dit contact niet via de bedrijfsarts loopt, zoals in het onderhavige geval, dient dit behoudens bijzondere omstandigheden plaats te vinden tussen werknemer en werkgever zelf. Concreet houdt dit in dat verwacht had mogen worden dat werknemer ten minste na zijn operatie werkgever van het verdere verloop op de hoogte had gehouden. Van omstandigheden die dit anders maken, bijvoorbeeld in geval van een ongeschiktheid welke zijn oorzaak vindt in een arbeidsconflict, is niets gesteld of gebleken. Van enige bereidheid aan de zijde van werknemer om in overleg te treden met werkgever over de ziekmelding en een mogelijke terugkeer op het werk voorafgaand aan de escalatie van het geschil is niet gebleken. Vanaf de datum van de medische ingreep blijkt derhalve niet van de bereidheid van werknemer om de bedongen arbeid te verrichten zodat

werknemer geen aanspraak kan maken op salaris, vakantiegeld, vakantiedagen en dergelijke over de maanden vanaf 1 juni 2008.

Volgt afwijzing vordering.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-04-2010

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2010:BN9212

Zaaknummer: 349810 CV EXPL 09-3941

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:629 BW en 7:629a BW