

RECHTSPRAAK

Aan arbeidsongeschikte werknemer opgelegde loonstop onterecht. Werknemer heeft re-integratieverplichtingen niet geschonden door geen gehoor te geven aan uitnodiging werkgever om in gesprek te gaan over re-integratie. Geen sprake van redelijk voorschrift ex artikel 7:629 lid 3 BW.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2023 werkzaam bij werkgeefster als accountmanager. Op 27 november 2024 heeft hij zich ziek gemeld. Op 17 februari 2025 heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat sprake is van ziekte en partijen geadviseerd met elkaar in gesprek te gaan ten aanzien van werk, inhoud en druk. In februari 2025 heeft een mediationgesprek plaatsgevonden. Het mediationtraject heeft niet tot het gewenste resultaat geleid en is daarom in maart 2025 beëindigd. Op 27 maart 2025 is werknemer gezien door de praktijkondersteuner van de bedrijfsarts. Die heeft gerapporteerd dat gekeken kan worden naar het opstarten van de re-integratie. Om deze re-integratie vorm te geven dienden partijen eventuele issues die zijn blijven liggen na de mediation uit de lucht te halen. De praktijkondersteuner heeft partijen geadviseerd hierover samen in gesprek te gaan. Op basis van dit advies heeft op 28 maart 2025 een gesprek plaatsgevonden. Partijen hebben afgesproken dat een vervolggesprek zou plaatsvinden. Werkgeefster heeft op 9 april 2025 aan werknemer laten weten hem op 11 april 2025 op kantoor te verwachten voor een gesprek, bij gebreke waarvan werkgeefster zijn loon zou stopzetten. Werknemer is niet op de afspraak verschenen, waarna werkgeefster de loonbetaling heeft gestaakt. Een second-opinionbedrijfsarts heeft op 29 april 2025 geadviseerd dat er rust in de casus moet worden gebracht, waarna een oplossing moet worden gezocht voor het ontstane conflict. Op 28 mei 2025 heeft de eigen bedrijfsarts gerapporteerd dat werkhervatting momenteel 'totaal niet aan de orde is'. Op 6 augustus 2025 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat nog altijd sprake is van een fors arbeidsconflict. Partijen hebben op 12 augustus 2025 met elkaar gesproken en afspraken gemaakt over de re-integratie van werknemer, waarna werkgeefster de loonbetalingen aan werknemer heeft hervat. Het geschil tussen partijen gaat over de vraag of werkgeefster op 11 april 2025 het loon van werknemer mocht opschorten en of zij die loonsanctie vervolgens mocht laten voortduren tot 12 augustus 2025. Werkgeefster beroept zich ten aanzien van de opschorting van het loon van werknemer op artikel 7:629 lid 3 sub d BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de waarschuwing van 9 april 2025 volgt dat de

feitelijke reden van de loonsanctie erin is gelegen dat werknemer geen gehoor gegeven heeft aan de oproep van werkgeefster om op 11 april 2025 in gesprek te gaan over zijn re-integratie. De vraag is of die uitnodiging om in gesprek te gaan over de re-integratie van werknemer kwalificeert als een redelijk voorschrift, zoals werkgeefster stelt. Tussen partijen is een verschil van mening ontstaan over de inhoud en het doel van het vervolgesprek. Werkgeefster stelt dat het doel was de re-integratie van werknemer, terwijl werknemer stelt dat het doel was om verder te spreken over een oplossing voor de ontstane spanningen. Beide partijen verwijzen hierbij naar het advies van de bedrijfsarts van 17 februari 2025 en het advies van de praktijkondersteuner van 27 maart 2025. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is de conclusie gerechtvaardigd dat deze adviezen onduidelijk zijn, met name ten aanzien van de vraag op welk moment re-integratie kon worden gestart. Die onduidelijkheid komt voor rekening van werkgeefster. Van haar mocht worden verwacht dat zij de bedrijfsarts gevraagd had de eerder gegeven adviezen nader te verduidelijken. Daarmee had het ontstane verschil van mening tussen partijen kunnen worden weggenomen. Bovendien heeft werknemer meermaals aan werkgeefster laten weten dat sprake was van toegenomen arbeidsongeschiktheid en dat een vervolgesprek over re-integratie om die reden voor hem niet mogelijk was dan wel te veel druk gaf. Op 4 april 2025 heeft werknemer zich opnieuw expliciet ziekgemeld. Hij heeft werkgeefster vervolgens bij herhaling verzocht om hem opnieuw door de bedrijfsarts te laten oproepen. Werkgeefster heeft toen – naar het oordeel van de kantonrechter ten onrechte – eenzijdig besloten dat dit niet hoefde en is blijven aansturen op een gesprek over re-integratie. Werkgeefster had zowel ten aanzien van het voor partijen onduidelijke advies als de gestelde toename van de klachten van werknemer nader schriftelijk advies van de bedrijfsarts moeten vragen over de mogelijkheden tot re-integratie van werknemer op dat moment, alvorens over te gaan tot het opleggen van een loonsanctie. Tot slot acht de kantonrechter van belang dat werknemer verder (aantoonbaar) heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Al met al kan de uitnodiging om op 11 april 2025 om in gesprek te gaan over re-integratie, onder dreiging van een loonsanctie, niet als een bevorderend voorschrift voor de re-integratie als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 BW worden aangemerkt. De kantonrechter is dan ook voorshands van oordeel dat werknemer door aan die uitnodiging geen gehoor te geven, zijn re-integratieverplichtingen niet heeft geschonden. De opgelegde loonstop is daarmee onterecht. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van loon over de maanden april (restant), mei, juni, juli en augustus (1 t/m 11) 2025, vermeerderd met 25% verhoging.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 10-09-2025

Zaaknummer: 11823894