

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkgever heeft terecht een loonstop toegepast vanwege het onvoldoende meewerken aan de re-integratie.*Feiten*

Werknemer is sinds 8 augustus 2021 werkzaam bij werkgever. Hij heeft zich op 7 januari 2025 (opnieuw) ziek gemeld. Op 1 mei 2025 is werknemer gezien door de bedrijfsarts. Diens oordeel was dat werknemer twee tot drie uur per dag passend werk kon uitvoeren. Op 14 mei 2025 heeft een gesprek tussen werknemer en werkgever plaatsgevonden over het op te stellen plan van aanpak. Bij brief van 3 juni 2025 is werknemer schriftelijk gewaarschuwd onder meer omdat hij het plan van aanpak eerst niet en daarna te laat heeft ondertekend. Bij brief van 5 juni 2025 is werknemer gewaarschuwd omdat hij op 4 juni 2025 niet, zoals afgesproken, beschikbaar was voor telefonisch overleg over het plan van aanpak. Op 11 juni 2025 is tussen werknemer en werkgever afgesproken dat werknemer drie dagen per week op de locatie zou verschijnen om vervolgens gedurende één uur lichte werkzaamheden uit te voeren. Werknemer heeft het aangepaste plan van aanpak, ondanks verzoek daartoe van werkgever, niet ondertekend. Op 13 en 16 juni 2025 heeft werknemer in het kader van zijn re-integratie gewerkt. Daarna is in een brief van werkgever van 17 juni 2025 een loonopschorting aangekondigd. Werkgever schrijft onder meer dat werknemer te laat op de werkplek verscheen. Verder schrijft werkgever dat indien hij het plan van aanpak niet binnen vijf dagen retour heeft ontvangen of als hij de inhoud daarvan niet ziet als serieuze en professionele evaluatie en plan van aanpak, de loonbetaling wordt stopgezet. Bij brief van 19 juni 2025 is bericht dat de loonstop wordt toegepast. Werknemer is niet verschenen op een afspraak met de bedrijfsarts op 23 juni 2025. Op 2 juli 2025 is werknemer door werkgever gewaarschuwd omdat hij niet bereikbaar was voor overleg over de re-integratie. Op 16 juli 2025 heeft telefonisch contact plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever. Werknemer is eraan herinnerd dat hij een verbeterplan moest aanleveren. Werknemer is niet verschenen op een afspraak met de bedrijfsarts op 18 juli 2025. Op 23 juli 2025 is werknemer niet verschenen op een afspraak met werkgever om de voortgang van de re-integratie te bespreken. Bij brief van dezelfde dag is hij hierom gewaarschuwd. Op 30 juli 2025 is werknemer wederom niet verschenen en is hiervoor opnieuw gewaarschuwd. Op 7 augustus 2025 is werknemer verschenen bij de bedrijfsarts. Deze heeft geoordeeld dat werknemer niet in staat is het eigen of ander werk te verrichten. Werkgever heeft daarop de loonstop per 7 augustus 2025 beëindigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag is of werkgever terecht een loonstop heeft

toegepast in de periode vanaf 19 juni tot 7 augustus 2025. Gezien zijn huidige toestand acht de bedrijfsarts (oordeel van augustus 2025) werknemer niet in staat enige werkzaamheden uit te voeren. Dit was in mei 2025 anders. Dat de problematiek bij werknemer toen hetzelfde of vergelijkbaar was als door de bedrijfsarts is beoordeeld in augustus, blijkt niet. De kantonrechter kan evenals werkgever alleen uitgaan van wat de bedrijfsarts toen als passend heeft beoordeeld. Dit was het twee tot drie uur per dag passend werk doen. Werknemer was het er destijds mee eens dat hij gedurende drie dagen per week één uur per dag werk zou verrichten. Dit geldt tussen partijen als het plan van aanpak voor de re-integratie. Werknemer heeft niet adequaat uitvoering gegeven aan het plan van aanpak, gezien de gebeurtenissen op 13 en 16 juni 2025. Het zou kunnen dat achteraf moet worden gezegd dat deze werkzaamheden te veel van werknemer vergden en dus niet passend waren. Dit kon werkgever gezien het oordeel van de bedrijfsarts en de instemming van werknemer met het plan van aanpak echter niet weten en hem treft daarvan dus geen verwijt. Hierbij komt dat de gang van zaken op 13 en 16 juni 2025 niet op zichzelf staat maar volgt op en opgevolgd wordt door meerdere momenten waarop werknemer niet heeft voldaan aan de reïntegratieverplichtingen door onder meer onbereikbaar te zijn en niet bij de bedrijfsarts te verschijnen. Werkgever heeft werknemer herhaaldelijk gewaarschuwd en het loon opgeschort. Toen dit geen verbetering bracht, heeft hij de loonstop gehanteerd. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat werkgever geen andere mogelijkheden meer had en de loonstop terecht heeft toegepast. Niet kan worden aangenomen dat 'het ziektebeeld' van werknemer zodanig is dat het voor werknemer geheel onmogelijk is afspraken na te komen, dan wel zich tijdig daarvoor af te melden en bereikbaar te zijn voor de werkgever.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:8850

Zaaknummer: 11826705

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: D.M. Lai en G.D.J. Zaalberg

Wetsartikelen: 7:629 BW