

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft ten onrechte het loon van werknemer stopgezet. Werkgeefster heeft door het eenzijdig opdragen van andere werkzaamheden aan werknemer zonder overleg geen redelijk voorstel gedaan.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2022 als proces engineer bij werkgeefster in dienst getreden, een producent van hoogwaardig plaatmateriaal van gerecyclede vezels uit textiel, hennep, koemest, gras en etikettenpapier. Op 3 oktober 2022 is werknemer uitgevallen wegens ziekte. Na twee jaar is een loonsanctie opgelegd door het UWV. Van 14 juli 2025 tot en met 30 september 2025 heeft werknemer verlof opgenomen. Op 23 september 2025 heeft het UWV beslist dat werknemer vanaf 2 september 2025 (volledig) hersteld was. Bij e-mail van 10 november 2025 heeft werkgeefster werknemer opgeroepen om de volgende dag op het werk te verschijnen. In diezelfde e-mail is medegedeeld dat de functie van werknemer is komen te vervallen en dat de loonbetaling pas wordt hervat als werknemer komt werken. Werknemer stelt zich bij e-mail van 19 november 2025 op het standpunt dat een eenzijdige wijziging van zijn functie niet mogelijk is en dat werkgeefster niet van hem kan verwachten dat hij andere werkzaamheden gaat verrichten. Omdat werkneemster diezelfde dag niet op de werkvloer is verschenen, heeft werkgeefster vanaf 19 november 2025 geen loon meer betaald. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer onder meer het achterstallig loon vanaf juli 2025, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Op 25 november 2025 heeft werkgeefster een bedrag aan achterstallig salaris over de periode vanaf 14 juli tot en met 18 november 2025 nabetaald. Ook heeft werknemer gevorderd hem binnen twee dagen tot zijn eigen werkzaamheden toe te laten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft, gelet op de beslissing van het UWV van 23 september 2025 op basis waarvan ervan moet worden uitgegaan dat werknemer in de periode van 1 juli 2025 tot 2 september 2025 nog niet (volledig) hersteld was, over de eerste periode in juli 2025 tot aan de start van zijn vakantie slechts recht had op 70% van zijn salaris. De loonvordering van werknemer die ziet op de periode van 1 tot 14 juli 2025 zal dan ook worden afgewezen. Over het later nabetaalde salaris is werkgeefster de wettelijke verhoging verschuldigd. Omdat tot 23 september nog niet vaststond of werknemer nu wel of niet hersteld was, ziet de kantonrechter aanleiding de wettelijke verhoging over het salaris tot 23 september te matigen tot 10%. Voor matiging in de periode na 23 september tot en met 18 november

bestaat geen aanleiding. Daarnaast oordeelde de kantonrechter dat werkgeefster gehouden is het loon vanaf 19 november 2025 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd alsnog te voldoen. Het opdragen van andere werkzaamheden aan een werknemer is een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst. In de arbeidsovereenkomst is geen eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW opgenomen, zodat het aankomt op de vraag of werkgeefster een redelijk voorstel heeft gedaan. Naar het oordeel van de kantonrechter is er van een 'redelijk voorstel' aan werknemer geen sprake, maar wordt hem zonder de mogelijkheid van overleg eenzijdig ander werk opgelegd. Het aan de weigering om ander werk te verrichten vervolgens per direct een loonstop te verbinden, is naar het oordeel van de kantonrechter een stap te ver. De omstandigheid dat werknemer geen werkzaamheden meer heeft verricht, komt daarom voor risico van werkgeefster. Tot slot veroordeelt de kantonrechter werkgeefster om werknemer binnen twee weken na het vonnis weer toe te laten tot zijn eigen werkzaamheden dan wel tot passende arbeid op straffe van een dwangsom van € 1.000 per dag met een maximum van € 25.000. Het UWV heet immers nog niet beslist over het verval van de functie van werknemer, waardoor het werkgeefster niet is toegestaan een voorschot te nemen op de UWV-procedure. Als het UWV oordeelt dat de functie is komen te vervallen, ligt het op de weg van werkgeefster om werknemer passend werk aan te bieden. De kantonrechter begrijpt dat het werk dat werkgeefster werknemer opdroeg louter productiewerk betreft. Gelet op zijn vorige functie is dit werk niet passend te achten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:1001

Zaaknummer: 11982280 \ CV EXPL 25-5258

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: J.J.C. Delahaye en M.J. van Weersch

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:611 BW en 7:613 BW