

RECHTSPRAAK

Opgelegde loonopschorting bij zieke werknemster is onterecht nu de schriftelijke aankondiging hiervan onduidelijk is.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 september 2022 in dienst bij werkgeefster in de functie van Senior Quality Coördinator. Sinds 30 januari 2025 is werkneemster arbeidsongeschikt. Sinds 1 december 2025 heeft werkneemster geen loon ontvangen. Op 31 december 2025 heeft werkgeefster schriftelijk aan werkneemster laten weten dat zij de betaling van het loon opschort omdat werkneemster volgens werkgeefster niet meewerkt aan de noodzakelijke en verplichte re-integratieafstemming, waaronder de evaluatie van het arbeidsdeskundig rapport en de actualisatie van het plan van aanpak. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werkneemster (door)betaling van haar (achterstallig) loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel 7:629a lid 1 BW moet een werknemer die betaling van het loon eist over een periode van arbeidsongeschiktheid een deskundigenverklaring van het UWV overleggen. Deze verplichting geldt in principe niet in kort geding (HR 14 september 2018, ECLI:NL:HR:2018:1673). Hoewel een deskundigenoordeel in deze zaak mogelijk duidelijkheid kan geven over de vraag of werkneemster in staat is rechtstreeks contact te onderhouden met werkgeefster, heeft werkneemster zoveel spoed bij haar eis dat de uitkomst van een deskundigenoordeel niet kan worden afgewacht. Ten aanzien van de opschorting van het loon oordeelt de kantonrechter als volgt. Wat betreft het loon van december 2025 en de dertiende maand, die in december wordt betaald, geldt dat deze al betaald hadden moeten zijn op het moment dat de opschorting van het loon werd aangekondigd. Werkneemster heeft onweersproken gesteld dat zij het loon altijd op de 22e of 23e van de maand betaald krijgt, terwijl de opschorting van het loon werd aangekondigd op 31 december 2025. De reden voor opschorting volgt daarnaast onvoldoende uit de e-mail van 31 december 2025. Werkgeefster benoemt dat het geven van inlichtingen nodig is om het recht op loon te kunnen vaststellen. Werkgeefster beroept zich blijkbaar op het bepaalde in artikel 7:629 lid 6 BW. In dat artikel gaat het om het niet nakomen van controlevoorschriften die de werkgever in staat stellen te controleren of de werknemer daadwerkelijk ziek is. De arbeidsongeschiktheid als zodanig staat tussen partijen echter niet ter discussie. Het lijkt hier eerder te gaan om een opschorting op basis van artikel 7:629 lid 3 onder d BW: het niet willen meewerken aan redelijke voorschriften om een werknemer in staat te stellen te re-integreren, in welk geval het loon kan worden *stopgezet*. Het is echter aan de werkgever, in dit geval werkgeefster, om duidelijk te maken waar zij zich op beroept en dit heeft zij met haar e-mail

van 31 december 2025 onvoldoende gedaan. Voor zover werkgeefster bedoeld heeft dat de opschorting van het loon ziet op het niet willen aangaan van een persoonlijk gesprek over de re-integratie, is deze eis niet redelijk. Er is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter derhalve onvoldoende grond voor opschorting van het loon. De kantonrechter vindt het wel billijk de wettelijke verhoging te matigen tot nihil, omdat de voortgang van de re-integratie wel besproken moet worden door werknemers.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:3608

Zaaknummer: 12049155 VV EXPL 26-14

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: C.P. Zwaanswijk, J. Peters en R.J. Michielsen

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 en 6 BW en 7:629a lid 1 BW