

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft terecht een loonstop opgelegd omdat werkneemster zich met haar verblijf in het buitenland niet hield aan het verzuimprotocol en dit tot veel vertraging van het re-integratieproces heeft geleid.*Feiten*

Werkneemster is sinds 4 oktober 2021 werkzaam voor D-Pers B.V. D-Pers heeft in haar verzuimprotocol regels opgenomen voor wanneer een werknemer ziek in het buitenland wordt. Werkneemster heeft voor de periode 1 tot en met 29 september 2024 onbetaald verlof gekregen om de bruiloft van haar zus in Israël bij te wonen. Tijdens de bruiloft is de moeder van werkneemster gevallen en zij heeft hierdoor ernstige complicaties gekregen, die (mede) hebben geleid tot psychische klachten bij werkneemster. Op 29 oktober 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld bij D-Pers. Zij bevond zich toen nog in Israël. Op 19 november 2024 heeft D-Pers werkneemster gewezen op het verzuimprotocol en gevraagd om de daarin genoemde stukken te verschaffen. Op 14 maart 2025 heeft werkneemster voor het eerst telefonisch contact gehad met de bedrijfsarts van D-Pers. Naar aanleiding van dit contact heeft de bedrijfsarts een bedrijfsgeneeskundig belastbaarheidsonderzoek geadviseerd, maar dit onderzoek heeft vanwege het verblijf van werkneemster in Israël niet kunnen plaatsvinden. Op 6 juni 2025 heeft D-Pers werkneemster daarom verzocht om uiterlijk 15 juni 2025 terug te keren naar Nederland. Op 19 juni 2025 heeft D-Pers werknemer een loonstop per 18 juni 2025 opgelegd. Op 3 november 2025 heeft werkneemster de bedrijfsarts fysiek bezocht. Deze heeft toen wederom de inzet van een bedrijfsgeneeskundig belastbaarheidsonderzoek geadviseerd. In januari 2025 heeft een online intake gesprek plaatsgevonden met werkneemster die inmiddels weer naar Israël was gereisd. D-Pers heeft toen aan werkneemster bij brief van 13 januari 2026 bericht dat zij de loonstop handhaafde en dat loonbetaling niet zou worden hervat totdat zij naar Nederland zou terugkeren en zou deelnemen aan het bedrijfsgeneeskundig belastbaarheidsonderzoek. Daarna heeft D-pers getracht via mediation de (inmiddels) verstoorde arbeidsrelatie te herstellen. Op 17 april 2026 ontving D-Pers een deskundigenoordeel van het UWV waaruit volgt dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn geweest. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werkneemster dat D-Pers wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallige salaris vanaf 18 juni 2025 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is niet aannemelijk dat de vordering tot doorbetaling

van het salaris in een gewone (bodem)procedure wordt toegewezen. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter doen de situaties genoemd in artikel 7:629 lid 3 sub b (belemmering of vertraging van genezing) en sub d BW (niet meewerken aan redelijke voorschriften) zich in dit geval voor. Werkneemster heeft na haar ziekmelding niet voldaan aan het verzuimprotocol van D-Pers. Zij heeft sinds haar ziekmelding voornamelijk in Israël verbleven, terwijl uit de adviezen van de bedrijfsarts blijkt dat er met het oog op haar re-integratie onderzoeken dienden plaats te vinden. Door het voortdurende verblijf van werkneemster in Israël hebben deze onderzoeken met veel vertraging plaatsgevonden en kon gedurende die tijd aan haar re-integratie geen concrete invulling worden gegeven. Werkneemster stelt zich (vooral) op het standpunt dat zij in Nederland niet over een vangnet beschikt waardoor zij genoodzaakt is om in Israël te verblijven, maar dit is geen omstandigheid die voor rekening van D-Pers dient te komen. D-Pers mocht bovendien ook dan minst genomen van werkneemster verwachten dat zij zich proactief opstelde en digitaal goed bereikbaar zou zijn voor (afspraken met) de bedrijfsarts en deskundigen. Uit de hiervoor weergegeven uitgangspunten blijkt dat dit onvoldoende het geval geweest. Gelet op het voorgaande is naar voorlopig oordeel het UWV terecht tot de conclusie gekomen dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster in de gehele ziekteperiode onvoldoende zijn geweest en de loonstop - waarvoor werkneemster tijdig is gewaarschuwd - niet ten onrechte is opgelegd. De conclusie is dat de vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4419

Zaaknummer: 12071219 \ KK EXPL 26-53

Rechters: B. Brokkelaar

Advocaten: N. Bakker en W.J. de Boer

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 sub b en d BW