

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft loon arbeidsongeschikte werknemer ten onrechte opgeschort. Niet gebleken dat werknemer zich heeft willen onttrekken aan beoordeling bedrijfsarts. Koffiemoment op kantoor is geen maatregel die gericht is op verrichten van passende arbeid.*Feiten*

Werkneemster is op 16 september 2024 in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst is eenmaal verlengd tot 15 maart 2026. Op 15 september 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld met psychische klachten. Op 27 oktober 2025 heeft werkneemster een eerste telefonisch consult met de bedrijfsarts gehad. Daarna is zij voor 8 uur per week gaan re-integreren. Met ingang van 8 december 2025 is werkneemster opnieuw volledig arbeidsongeschikt gemeld. Vervolgens heeft zij verzocht om (opnieuw) een telefonisch consult met de bedrijfsarts, omdat zij vanwege haar beperkingen niet in staat is te reizen. Werkgeefster stelde dat werkneemster wel in staat was fysiek bij de bedrijfsarts langs te gaan. Op 23 januari 2026 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten een koffiemoment te hebben gepland op 26 januari 2026 op 11:00 uur op kantoor. Werkneemster is niet op deze uitnodiging ingegaan en heeft aangegeven beschikbaar te blijven voor een afspraak met de bedrijfsarts. Werkgeefster heeft op 19 februari 2026 aan werkneemster medegedeeld dat zij het loon zou opschorten. In het bericht is vermeld dat werkneemster gehouden was mee te werken aan koffiemomenten met HR en contact met de bedrijfsarts diende toe te staan. Daartoe behoorde ook dat werkneemster telefonisch bereikbaar moest zijn en bij verhindering moest terugbellen. Werkneemster vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster tot betaling van loon over de maanden februari, maart en april 2026.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Na de eerste ziekmelding heeft een telefonisch consult met de bedrijfsarts plaatsgevonden, waarna werkneemster voor een aantal uren per week is gaan re-integreren. Daarna is zij opnieuw volledig uitgevallen. Werkneemster heeft toen opnieuw verzocht om een telefonisch consult. Partijen zijn toen in een discussie terechtgekomen of werkneemster wel of niet fysiek naar een consult kon komen. Wat er ook zij van deze discussie, anders dan werkgeefster stelt, kan hieruit niet worden afgeleid dat werkneemster zich heeft willen onttrekken aan een beoordeling van een bedrijfsarts. Integendeel, werkneemster heeft steeds aangegeven dat zij contact wenste met de bedrijfsarts en zij heeft ook moeite gedaan om met de bedrijfsarts in contact te komen. Voorts overweegt

de kantonrechter het volgende. Dat werknemster zonder deugdelijke grond heeft geweigerd mee te werken aan voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn passende arbeid te verrichten door niet in te willen gaan op de uitnodiging van een koffiemoment, kan de kantonrechter niet volgen, reeds omdat zonder nadere toelichting niet valt in te zien dat het houden van een koffiemoment een maatregel is die gericht is op het verrichten van passende arbeid. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter voorshands van oordeel dat werkgeefster onvoldoende heeft aangetoond dat werknemster geen recht had op loon. De loonopschorting is ten onrechte toegepast. Toewijzing van de vorderingen van werknemster volgt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:5082

Zaaknummer: 12182338 \ CV EXPL 26-1783

Rechters: K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk

Advocaten: mr. R. Joosten en M.M.J.F. Sijben

Wetsartikelen: 7:629 BW