

RECHTSPRAAK

Onrechtmatige loonstop. Weigering verzoek second opinion verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Toewijzing maximale wettelijke verhoging.*Feiten*

Werkneemster is per 1 juli 2025 in dienst getreden bij B.V. Groentesnijbedrijf HdV (hierna: Groentesnijbedrijf HdV). Op 14 juli 2025 meldt werkneemster zich ziek. De bedrijfsarts oordeelt dat zij beperkingen heeft bij onder meer tillen, dragen, duwen en trekken, maar dat zij wel aangepast werk kan verrichten, zoals het schoonmaken van radijsjes. Groentesnijbedrijf HdV nodigt werkneemster uit voor een gesprek om het plan van aanpak te bespreken en te ondertekenen. Werkneemster geeft aan dat zij vanwege haar medische behandelingen veel pijn ervaart en vraagt om een videogesprek. Groentesnijbedrijf HdV weigert dit verzoek, omdat het plan van aanpak fysiek ondertekend moet worden. Nadat werkneemster niet op het geplande gesprek verschijnt, legt Groentesnijbedrijf HdV een loonstop op wegens het niet meewerken aan de re-integratie. Werkneemster verzoekt vervolgens tweemaal om een second opinion van een andere bedrijfsarts. Groentesnijbedrijf HdV wijst dit af en verwijst haar naar een deskundigenoordeel van het UWV. Op 28 oktober 2025 oordeelt het UWV dat Groentesnijbedrijf HdV zich onvoldoende heeft ingespannen door de second opinion te weigeren. Groentesnijbedrijf HdV betaalt daarop alsnog het achterstallige loon. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt vervolgens niet verlengd. Werkneemster vordert onder meer de wettelijke verhoging wegens de te late loonbetaling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Centraal staat de vraag of Groentesnijbedrijf HdV terecht een loonstop heeft toegepast. Op grond van artikel 7:660a lid 1 BW is een werknemer verplicht mee te werken aan zijn re-integratie, waaronder het meewerken aan het opstellen van een plan van aanpak en het verrichten van passende arbeid. Indien een werknemer deze verplichtingen zonder deugdelijke grond niet nakomt, kan de werkgever op grond van artikel 7:629 lid 3 BW de loonbetaling stopzetten. De kantonrechter oordeelt dat daarvan in dit geval geen sprake is. Werkneemster heeft niet geweigerd mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak, maar heeft vanwege haar medische klachten voorgesteld het gesprek via een videoverbinding te voeren. Groentesnijbedrijf HdV heeft onvoldoende onderbouwd waarom een videogesprek niet mogelijk was. Dat het plan van aanpak fysiek ondertekend moest worden, is daarvoor onvoldoende, omdat de wettelijke verplichting ziet op het meewerken aan het opstellen van het plan van aanpak en niet op de ondertekening daarvan. Werkneemster

heeft bovendien steeds aangegeven bereid te zijn op een later moment fysiek aanwezig te zijn. De eerste loonstop is daarom ten onrechte opgelegd. Ook nadat partijen op 3 september 2025 alsnog gezamenlijk een plan van aanpak hadden opgesteld, heeft Groentesnijbedrijf HdV de loonstop ten onrechte gehandhaafd. Groentesnijbedrijf HdV heeft hieraan ten grondslag gelegd dat werkneemster zonder deugdelijke grond heeft geweigerd passende arbeid te verrichten, zodat zij op grond van artikel 7:629 lid 3 BW geen recht op loon had. Hoewel de kantonrechter oordeelt dat werkneemster zich daarna actiever had mogen opstellen bij het verrichten van passende arbeid, heeft Groentesnijbedrijf HdV nagelaten haar onverwijld mee te delen dat de loonstop vanaf dat moment op een andere grond werd voortgezet. Daarmee heeft Groentesnijbedrijf HdV niet voldaan aan de mededelingsplicht van artikel 7:629 lid 7 BW, waardoor ook de voortzetting van de loonstop onrechtmatig was. Daarnaast heeft Groentesnijbedrijf HdV haar verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter onvoldoende nageleefd. Werkneemster heeft tweemaal verzocht om een second opinion van een andere bedrijfsarts. Groentesnijbedrijf HdV heeft haar ten onrechte verwezen naar een deskundigenoordeel van het UWV, terwijl een deskundigenoordeel geen vervanging is van een second opinion. Daarmee heeft Groentesnijbedrijf HdV gehandeld in strijd met haar verplichting uit artikel 2.14d Arbeidsomstandighedenbesluit om een second opinion mogelijk te maken. De kantonrechter acht dit verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Daarbij weegt mee dat Groentesnijbedrijf HdV wel heeft geprobeerd de regie over het re-integratieproces te voeren en dat ook werkneemster, door haar afwachtende houding ten aanzien van het verrichten van passende werkzaamheden en het aanvragen van een second opinion, heeft bijgedragen aan het moeizaam verlopen van de re-integratie. Om die reden wordt het verzoek om een billijke vergoeding afgewezen. Nu het loon ten onrechte niet tijdig is betaald, heeft werkneemster recht op de maximale wettelijke verhoging van 50%, omdat geen aanleiding bestaat deze te matigen. Ook de transitievergoeding, wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten worden toegewezen. Groentesnijbedrijf HdV wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4089

Zaaknummer: 12153231

Rechters: W.W. van Tol

Advocaten: M. van Leussen en P.A. Kerkhof

Wetsartikelen: 7:629 BW, 2.14d Arbeidsomstandighedenbesluit en 7:660a lid 1 BW