

RECHTSPRAAK

Loonstop terecht wegens onvoldoende meewerken aan re-integratie. Werkneemster heeft eveneens geen recht op een billijke vergoeding, omdat het handelen van werkgever niet ernstig verwijtbaar is.

Feiten

Werkneemster is per 1 mei 2025 in dienst getreden bij werkgever in de functie van woonassistent. Werkneemster stelt dat zij feitelijk taken uit een andere functie moest verrichten. Na het aanklaarten daarvan en het verzoek om een bijbehorende opleiding te mogen volgen, voelde werkneemster zich onheus bejegend door werkgever. Zij heeft zich in september 2025 ziek gemeld, is begin november 2025 weer aan het werk gegaan op een andere locatie, maar heeft zich in december 2025 opnieuw ziek gemeld. Volgens werkgever heeft werkneemster daarna onvoldoende meegewerkt aan haar re-integratie, ondanks meerdere uitnodigingen voor een gesprek en waarschuwingen dat een loonstop zou volgen. Werkgever heeft het loon van werkneemster enige tijd stopgezet. Het jaarcontract van werkneemster is daarnaast niet verlengd. In de procedure verzoekt werkneemster betaling van het loon over de periode van de loonstop. Ook verzoekt werkneemster een billijke vergoeding, omdat haar arbeidsovereenkomst niet is verlengd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft terecht een loonstop opgelegd. Uit de terugkoppelingen van de bedrijfsarts na beide ziekmeldingen bleek steeds dat er geen sprake was van arbeidsongeschiktheid op medische gronden, maar van een arbeidsconflict en beperkingen op het gebied van sociaal en persoonlijk functioneren. Werkneemster heeft zich, ondanks eerdere waarschuwingen, niet coöperatief opgesteld om op advies van de bedrijfsarts het gesprek met werkgever aan te gaan. Dat één afspraak met de bedrijfsarts niet doorging, ontsloeg haar niet van de verplichting in het kader van de re-integratie in gesprek te blijven met haar werkgever. De loonstop was daarom terecht. Het verzoek tot betaling van loon wordt daarom afwezen. Voor de gevorderde billijke vergoeding geldt een hoge drempel van ernstig verwijtbaar handelen tijdens werkgever. De door werkneemster aangevoerde omstandigheden – het niet mogen volgen van een opleiding, de gestelde onheuse bejegening, de gebrekkige begeleiding bij overplaatsing en het aanzeggen van het niet verlengen voordat het gesprek met de bedrijfsarts had plaatsgevonden – zijn onvoldoende om ernstige verwijtbaarheid aan te nemen. Dat werkgever achteraf gezien anders had kunnen handelen, is daarvoor niet genoeg. Wat betreft de stelling van werkneemster dat zij werkzaamheden uitvoerde voor een andere functie dan woonassistent geldt dat dit niet is komen vast te staan, aangezien werkgever dit voldoende onderbouwd heeft betwist. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5302

Zaaknummer: 12217549 \ UE VERZ 26-187

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: W. Kok en S.O. Voogt

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:673 lid 9 BW