

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonstop tijdens re-integratie onterecht opgelegd. Het eenzijdig wijzigen van afspraken rondom re-integratie valt niet onder instructiebevoegdheid werkgeefster. Werkneemster moet worden toelaten tot haar werkzaamheden.

Feiten

Werkneemster is voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgeefster en vervult sinds 1 augustus 2024 een andere functie. Sinds 23 september 2025 is zij arbeidsongeschikt wegens burn-outklachten. De bedrijfsarts adviseerde geruime tijd om duidelijkheid te geven over het einddoel van de re-integratie. Op 4 juni 2026 maakten partijen, in aanwezigheid van de bedrijfsarts, afspraken over een hersteldmelding per 5 juni 2026 en een tweeweekse duurzaamheidstoets. Werkgeefster kwam hier echter op 5 juni 2026 op terug en legde werkneemster een nieuw re-integratieplan op, waarbij zij pas na een langere monitoringsperiode weer volledig aan het werk zou mogen. Nadat werkneemster zich niet aan dit eenzijdig opgelegde plan hield, heeft werkgeefster haar gewaarschuwd en de loonbetaling stopgezet. Werkneemster vordert doorbetaling van het loon en volledige toelating tot haar werkzaamheden. De vraag is of de instructiebevoegdheid van artikel 7:660 BW zover gaat dat werkgeefster tegen de gemaakte afspraken in werkneemster een ander re-integratieplan kon opleggen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonstop is ten onrechte opgelegd. Werkgeefster ging haar instructiebevoegdheid te buiten door eenzijdig terug te komen op de eerder met werkneemster en de bedrijfsarts gemaakte afspraken. Werkgeefster had dit moeten afstemmen. Dit geldt temeer nu de bedrijfsarts geen bezwaar had tegen de volledige hersteldmelding. Werkneemster kan daarom niet worden verweten dat zij zich niet aan het eenzijdig gewijzigde plan hield. De loonvordering wordt daarom toegewezen. Ook moet werkneemster volledig worden toelaten tot haar werkzaamheden. Uit de algemene maatstaf van het goed werkgeverschap volgt namelijk dat een werknemer in beginsel het recht heeft om te werk te worden gesteld. Een voldoende zwaarwegende grond om werkneemster die mogelijkheid te ontzeggen, ontbreekt. Werkneemster zal wel eerst een duurzaamheidstest van twee weken moeten ondergaan. Partijen zullen over de periode daarna en de invulling van de duurzaamheidstest in overleg nadere afspraken moeten maken. Daarover is namelijk niets gevorderd. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5265

Zaaknummer: 12286865 \ MV EXPL 26-92 AW/1583

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: B.E.J.M. Tomlow en C.E. Stratenus

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:629 BW en 7:660 BW