

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert achterstallig loon en stelt dat ten onrechte een loonstop is doorgevoerd; werkgeefster stelt dat werknemer zonder deugdelijke grond onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie.*Feiten*

Werkgeefster exploiteert een onderneming in de vervaardiging van elektrische lampen en verlichtingsapparaten. Werknemer is in juni 2021 bij werkgeefster in dienst getreden als assemblagemedewerker. Begin juli 2025 heeft werknemer een klacht ingediend over zijn leidinggevende. Na gesprekken hierover heeft werknemer zich op 16 juli 2025 ziek gemeld. Hij gaf aan dat er al langere tijd sprake was van psychische druk op de werkvloer en dat hij hierdoor was uitgeput en last had van concentratieproblemen, paniekaanvallen, misselijkheid en duizeligheid. In de periode daarna ontstond discussie over de re-integratie. Werknemer verscheen niet bij verschillende gesprekken en aanvankelijk ook niet bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts oordeelde vervolgens dat werknemer niet kon werken en adviseerde onder meer regelmatig contact en een traject met een zorgprofessional via ArboNed. Later werd ook mediation geadviseerd. Werknemer stelde zich echter op het standpunt dat hij vanwege zijn medische situatie nog niet in staat was om rechtstreeks met werkgeefster te spreken of aan mediation deel te nemen. Op verzoek van werknemer vond in oktober 2025 een second opinion plaats. Daaruit volgde dat werknemer door een geobjectiveerde ziekte niet in staat was om te werken en dat hij voorlopig nog tijd nodig had voor herstel. Volgens de second opinion was hij op dat moment ook nog niet gebaat bij onafhankelijke mediation. Werknemer heeft werkgeefster hiervan op de hoogte gesteld en aangegeven dat hij op een later moment wel bereid was tot neutrale mediation. Werkgeefster bleef echter van mening dat werknemer onvoldoende meewerkte aan zijn re-integratie en legde een loonstop op. Deze loonstop bleef tot januari 2026 van kracht. Daarna vond alsnog een mediationtraject plaats, maar dit werd zonder resultaat beëindigd. Het UWV oordeelde dat werknemer onvoldoende had meegewerkt aan zijn re-integratie. Vervolgens ontstond opnieuw discussie over de arbodienst en het overdragen van het verzuimdossier. De arbeidsovereenkomst is uiteindelijk onderwerp geworden van een afzonderlijke ontbindingsprocedure.

Werknemer vordert betaling van het achterstallige loon over de periode waarin de loonstop gold, vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente. Daarnaast vordert hij dat werkgeefster zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt alle verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst nakomt en dat zij de kosten van de procedure en de buitengerechtelijke werkzaamheden betaalt. Werknemer stelt dat hij zich wegens een onveilige situatie op de

werkvloer ziek heeft moeten melden. Volgens hem werd na zijn ziekmelding druk op hem uitgeoefend om gesprekken te voeren en aan mediation deel te nemen, terwijl uit de second opinion juist bleek dat hij daar op dat moment nog niet toe in staat was. Werkgeefster had volgens werknemer daarom geen loonstop mogen opleggen. Ook verwijt hij werkgeefster dat zij geen informatie heeft ingewonnen bij zijn behandelaars en geen uitvoering heeft gegeven aan de geadviseerde psychologische interventie via ArboNed. Werkgeefster voert aan dat werknemer zonder deugdelijke grond weigerde mee te werken aan zijn re-integratie. Volgens haar stelde werknemer steeds voorwaarden aan zijn medewerking, weigerde hij gesprekken en werkte hij niet mee aan mediation. Daardoor stagneerde het re-integratietraject. Werkgeefster stelt dat zij de adviezen van de bedrijfsarts heeft opgevolgd en dat de loonstop daarom gerechtvaardigd en proportioneel was.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Centraal staat de vraag of werkgeefster terecht een loonstop heeft opgelegd. De omstandigheden rond de ziekmelding en de oorspronkelijke klacht van werknemer zijn daarvoor niet beslissend, het gaat om het verloop van het re-integratietraject. Volgens de kantonrechter kan werknemer in de eerste periode na zijn ziekmelding niet worden verweten dat hij het contact met werkgeefster afhiel. Hij was toen nog niet door een bedrijfsarts beoordeeld en had dus nog geen medisch advies gekregen waaruit bleek dat hij wel gesprekken kon voeren. Ook uit het eerste advies van de bedrijfsarts volgde niet dat werknemer in het kader van het arbeidsconflict met werkgeefster moest spreken. Pas in september 2025 werd mediation geadviseerd.

Daarna volgde echter de second opinion. Daaruit bleek uiteindelijk dat werknemer door ziekte niet in staat was om te werken en op dat moment ook niet gebaat was bij mediation. Werknemer heeft werkgeefster hiervan op de hoogte gebracht. De kantonrechter vindt daarom voorlopig dat werknemer niet zonder deugdelijke grond heeft geweigerd mee te werken aan zijn re-integratie. Werkgeefster had, als zij twijfelde aan het advies van de second opinion, de bedrijfsarts opnieuw kunnen inschakelen. Zij heeft dat niet gedaan, maar is blijven vasthouden aan haar standpunt dat werknemer in gesprek moest gaan. Daarom mocht zij de loonstop niet doorvoeren.

Het loon over de periode waarin de loonstop gold, is daarom onterecht niet betaald. De wettelijke verhoging en rente worden eveneens toegewezen, waarbij de wettelijke verhoging wordt gematigd. Ook de buitengerechtelijke kosten worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:3027

Zaaknummer: 12023551 VV EXPL 25-100

Rechters: Zander

Advocaten: E. Akopova en E.R. Chel

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:629 lid 6 BW