RECHTSPRAAK

Werknemer mocht niet-professionele tolk van zijn opvanglocatie weigeren bij bedrijfsarts: loonopschorting onterecht, wettelijke verhoging van 10% toegewezen en officiële waarschuwing geschorst.

Feiten

Werknemer is sinds 14 april 2025 in dienst bij werkgever als medewerker expeditie. Op 26 maart 2026 heeft hij zich ziek gemeld. Voor een afspraak bij de bedrijfsarts op 10 april 2026 heeft werkgever via de gemeente Altena een Oekraïens sprekende tolk geregeld. Deze tolk was geen professionele tolk, maar werkte als hulpverlener/begeleider voor Oekraïense bewoners van de opvanglocatie waar werknemer verbleef. Bij aanvang van het consult hebben werknemer en zijn vader, die eveneens bij werkgever werkte en ziek was gemeld, aangegeven zich niet veilig te voelen bij de aanwezigheid van deze tolk. Zij vroegen om een onafhankelijke tolk. Daardoor is het consult bij de bedrijfsarts niet doorgegaan. Werkgever heeft daarop bij brief van 14 april 2026 aan werknemer een officiële waarschuwing gegeven wegens het zonder deugdelijke grond niet meewerken aan re-integratieverplichtingen. Ook heeft werkgever de loonbetaling per 14 april 2026 opgeschort. Op 28 mei 2026 heeft alsnog een afspraak bij de bedrijfsarts plaatsgevonden, waarbij werknemer met een zelf meegebrachte tolk is verschenen. Op 3 juni 2026 heeft werkgever het achterstallige loon betaald. Werknemer vordert vervolgens onder meer betaling van de wettelijke verhoging wegens te late loonbetaling, intrekking en verwijdering van de waarschuwing van 14 april 2026, en een verbod om die waarschuwing nog tegen hem te gebruiken. Werknemer stelt dat de loonopschorting onterecht was, omdat hij goede redenen had om de door werkgever geregelde tolk te weigeren. Hij twijfelde aan haar onafhankelijkheid en geheimhouding, mede omdat zij op zijn opvanglocatie werkzaam was. Werkgever voert aan dat de tolk niet aan hem verbonden was, dat werknemer vooraf wist wie zou tolken en dat hij door zijn weigering heeft verhinderd dat zijn arbeidsongeschiktheid en recht op loon konden worden vastgesteld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat voldoende spoedeisend belang bestaat, in ieder geval bij duidelijkheid over de waarschuwing in verband met de lopende re-integratie. Vervolgens beoordeelt de kantonrechter of werkgever het loon mocht opschorten. Volgens de kantonrechter had werknemer een deugdelijke grond om de betreffende tolk te weigeren. Daarbij weegt mee dat de tolk werkzaam was op de opvanglocatie waar werknemer verbleef en dat werknemer daar dagelijks contact met haar had. Het was daarom begrijpelijk dat hij zich ongemakkelijk voelde bij haar aanwezigheid tijdens een medisch consult. Daarnaast was zij geen onafhankelijke professionele tolk en kon niet worden uitgegaan van een objectieve en

volledige medische vertaling of van een wettelijke geheimhoudingsplicht. Dat werknemer mogelijk al kort voor het consult wist wie als tolk zou optreden, betekent niet dat hij daartegen niet alsnog bezwaar mocht maken. Daarom acht de kantonrechter het in hoge mate aannemelijk dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat de loonopschorting onterecht was. Omdat het loon daardoor te laat is betaald en dit aan werkgever kan worden toegerekend, is werkgever wettelijke verhoging verschuldigd. De kantonrechter matigt deze verhoging tot 10%, wat neerkomt op € 69,01 bruto, vermeerderd met wettelijke rente vanaf de dag van de dagvaarding, 27 juli 2026. Ook de waarschuwing van 14 april 2026 is volgens de kantonrechter onterecht gegeven, omdat werknemer de tolk mocht weigeren. De gevorderde intrekking en verwijdering uit het personeelsdossier worden echter niet toegewezen, omdat zulke maatregelen in kort geding een te definitief karakter hebben. Wel schorst de kantonrechter de waarschuwing totdat daarover in een bodemprocedure anders is geoordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 07-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:10465
Zaaknummer: 12319318 \ VV EXPL 26-60
Rechters: Zander
Advocaten: G.S. de Haas en S. Verheijden
Wetsartikelen: 7:629 lid 1 BW en 7:629 lid 3 sub d BW