RECHTSPRAAK

Werknemer voelde zich onveilig en mocht de aanwezigheid van een tolk bij de bedrijfsarts weigeren. De loonopschorting wegens het niet meewerken aan re-integratieverplichtingen is daarom onterecht.

Feiten

Werknemer is per 10 april 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van medewerker afwerking. Hij heeft de Oekraïense nationaliteit. Na zijn ziekmelding kon de bedrijfsarts hem wegens de taalbarrière niet beoordelen en adviseerde een nieuw consult met een tolk. Werkgeefster regelde via de gemeente een Oekraïens sprekende tolk. Deze tolk was als hulpverleenster verbonden aan de gemeente en al bekend met werknemer vanuit de opvanglocatie waar hij verbleef. Bij aanvang van het consult gaf werknemer aan zich niet veilig te voelen bij haar aanwezigheid en vroeg hij om een onafhankelijke tolk. Het consult ging daardoor niet door. Werkgeefster gaf werknemer een schriftelijke waarschuwing wegens het niet meewerken aan zijn re-integratieverplichtingen en schortte het loon op. Bij een nieuwe afspraak verscheen werknemer met een zelf meegebrachte tolk. Daarna betaalde werkgeefster het achterstallige loon. In deze kortgedingprocedure vordert werknemer onder meer de wettelijke verhoging van 50% over het achterstallige loon en intrekking van de waarschuwing. Werkgeefster voert verweer en stelt dat zij het loon terecht heeft opgeschort, omdat werknemer zonder deugdelijke grond niet heeft meegewerkt. Volgens werkgeefster had werknemer vooraf met de tolk ingestemd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij een spoedeisend belang heeft. De kantonrechter stelt voorop dat een werknemer geen recht heeft op loon voor de tijd waarin hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan redelijke voorschriften. Het is begrijpelijk dat werknemer zich ongemakkelijk voelde dat de tolk bij het spreekuur aanwezig was, omdat de tolk werkzaam was op de opvanglocatie en dagelijks contact had met werknemer. Verder was de tolk geen onafhankelijke en professionele tolk waardoor niet kon worden uitgegaan van een objectieve en volledige medische vertaling. En bovendien kon werknemer er niet van uitgaan dat de tolk te allen tijde geheimhouding in acht zou nemen. Werknemer heeft daarom niet zonder deugdelijke grond geweigerd mee te werken aan redelijke voorschriften tot re-integratie. Voor zover werknemer aanvankelijk mocht hebben ingestemd met de door werkgever voorgestelde tolk, overweegt de kantonrechter dat niet valt in te zien dat werknemer, die zich in een afhankelijke en kwetsbare situatie bevond, hier na bezinning niet alsnog op mocht terugkomen. De kantonrechter is van oordeel dat ‘in hoge mate’ aannemelijk is dat in een bodemprocedure wordt geoordeeld dat de

door loonopschorting onterecht is. Werkgeefster is daarom de wettelijke verschuldigd. Deze is gelet op de omstandigheden gematigd tot 10%. De waarschuwing is eveneens onterecht gegeven, maar intrekking is onomkeerbaar en kan in kort geding niet worden toegewezen. Als mindere vordering wordt de waarschuwing geschorst totdat in een bodemprocedure anders is geoordeeld. Daardoor heeft werknemer geen belang meer bij verwijdering uit het personeelsdossier en een verbod om de waarschuwing tegen te werpen. Die vorderingen worden afgewezen. De buitengerechtelijke incassokosten worden afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 07-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:10466
Zaaknummer: 12319631 VV EXPL 26-61
Rechters: A.G.M. Zander
Advocaten: G.S. de Haas en S. Verheijden
Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:629 lid 1 BW en 7:629 lid 3 aanhef en sub d BW