

ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk, Geen passende arbeid, geen loon

Vindplaats:	ArbeidsRecht 2013/59	Bijgewerkt tot:	14-11-2013
Auteur:	Mevr. mr. L. van Luipen en mevr. mr. D.P. van Straten ^[1]		

Samenvatting

Hoewel de discussies nooit waren beslecht ging men er tot voor kort in het algemeen van uit dat van een arbeidsongeschikte werknemer, die weigerde passende arbeid te verrichten in het kader van re-integratie, het loon slechts kon worden stopgezet voor de uren dat de werknemer daartoe in staat werd geacht. In de rechtspraak lijkt zich op dit punt inmiddels een kentering te hebben voorgedaan. Onlangs hebben twee hoven een arrest gewezen over dit onderwerp. Beide hoven kwamen tot eenzelfde oordeel, zij het via een andere weg. Betekent dit dat er nu duidelijkheid is op dit punt voor de arbeidsrechtpraktijk?

Hof Amsterdam in 2005

Reeds met de invoering van de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz) is een aantal gevallen in de wet geregeld, waarin een arbeidsongeschikte werknemer ondanks zijn ziekte geen recht heeft op loondoorbetaling.^[2] Dit is bijvoorbeeld het geval als hij niet voldoet aan zijn verplichting om passende arbeid te verrichten, waartoe hij ondanks zijn ziekte wel in staat is. Deze sanctie is neergelegd in artikel 7:629 lid 3 sub c BW. De sanctie wordt in de wetsgeschiedenis gerechtvaardigd door te wijzen op het belang van de verplichting passende arbeid te verrichten. Daarmee wordt immers bevorderd dat de werknemer zo snel mogelijk in het arbeidsproces terugkeert.

Het arrest van Hof Amsterdam van 7 april 2005 over dit onderwerp heeft in de literatuur een felle discussie teweeggebracht.^[3] In dit arrest oordeelde het hof dat de loonsanctie slechts betrekking heeft op het deel van de bedongen of aangepaste arbeid dat de werknemer – hoewel daartoe in staat – zonder deugdelijke grond niet heeft verricht. Dit brengt met zich dat het recht van de werknemer op doorbetaling van het loon voor het deel dat hij geen arbeid kan verrichten, onaangetast blijft. In dit tijdschrift lieten Birkhoff en Swets zich kritisch uit over deze uitspraak.^[4] Volgens hen moet, mede gelet op de bedoeling van de loonsanctie, het volledige loon van de werknemer kunnen worden stopgezet. In een reactie op dit artikel pleitte De Wolff voor een letterlijke toepassing van de wettekst, welke naar haar mening een proportionele loonsanctie voorschrijft.^[5] De Wolff meent dat de woorden ‘voor de tijd gedurende welke’ in artikel 7:629 lid 3 sub c BW betrekking hebben op de uren waarin de werknemer geen passende arbeid verricht. Birkhoff en Swets sloten hun artikel destijds af met de woorden dat het

wachten was op volgende uitspraken. In de jaren nadien is een tiental uitspraken over dit onderwerp verschenen. Aanvankelijk werd Hof Amsterdam zonder uitzondering gevolgd. Inmiddels lijken de rechters een ander standpunt in te nemen, zeker getuige het recente arrest van Hof Arnhem-Leeuwarden.^[6] Reden temeer om opnieuw stil te staan bij dit onderwerp.

Volledige loonstopzetting, memorie van toelichting Wulbz

Bij de invoering van de Wulbz is de sanctie voor de overtreding van controle- en re-integratieverplichtingen neergelegd in (het toenmalige) artikel 1638c leden 3 en 5 BW. Uit de memorie van toelichting bij dit artikel valt op te maken dat de wetgever in geval van weigering passende arbeid te verrichten als sanctie een volledige stopzetting van de loondoorbetaling heeft beoogd:^[7]

“De sanctie op overtreding van de voorschriften van het derde lid is, dat de werknemer zijn recht op loondoorbetaling verliest. Deze sanctie is voldoende afschrikwekkend om te waarborgen dat de werknemer zijn eigen re-integratie serieus oppakt. (...) Er zijn gevallen denkbaar – bijvoorbeeld wanneer de werknemer slechts een geringe overtreding heeft begaan – waarin een volledige beëindiging van de loondoorbetaling onredelijk zou zijn. Tegen dergelijk misbruik van de sanctieregeling wordt de werknemer beschermd door de eisen van redelijkheid en billijkheid van artikel 6:248 BW: de werkgever zal de sanctie niet kunnen toepassen indien dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet aanvaardbaar is. Een nog meer genuanceerde regeling waarin het verlies van de loonaanspraak is gerelateerd aan de aard en omvang van de overtreding, stuit op het bezwaar dat werkgever en werknemer over de proportionaliteit van de sanctie snel van mening zullen verschillen. Het opnemen van een zo conflictgevoelige regeling, die allicht zal leiden tot geschillen waarin alleen een rechter een oplossing kan bieden, komt de regering onnodig en onwenselijk voor. Het verlies van het recht op loondoorbetaling eindigt, indien de werknemer door alsnog aan de voorschriften van het derde lid te voldoen de gevolgen van zijn aanvankelijke weigering ongedaan maakt.”

Onzes inziens volgt uit bovenstaande passages voldoende duidelijk dat de wetgever heeft gekozen voor een volledige stopzetting van het loon als sanctie, met een uitzonderingsmogelijkheid voor de situatie dat de volledige stopzetting naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Ook de reden dat niet gekozen is voor een gedeeltelijke loonstopzetting, afhankelijk van de aard en omvang van de overtreding, blijkt uit de memorie van toelichting: de wetgever vreesde dat dit zou leiden tot onoplosbare conflicten tussen werkgever en werknemer. Hieruit kan worden afgeleid dat de wetgever een alles-of-nietsmaatregel heeft beoogd.

Of toch niet?

Opvallend genoeg oordeelde Hof Amsterdam in zijn arrest van 7 april 2005 dat uit de wetsgeschiedenis – overigens zonder dat het hof dit specificeerde – niet blijkt dat het verlies van het recht op loondoorbetaling bij weigering passende arbeid te verrichten ziet op het volledige loon. Het lijkt erop dat het hof de hierboven geciteerde passages uit de memorie van toelichting bij de Wulbz heeft genegeerd. Niettemin werd dit arrest in de jaren daarna door lagere rechters – voor zover wij hebben kunnen nagaan – zonder uitzondering gevolgd.^[8] Kantonrechter Amersfoort verwees expliciet naar het arrest van Hof Amsterdam.^[9] De kantonrechter legde artikel 7:629 lid 3 sub c BW grammaticaal als volgt uit:

“de werknemer kan slechts met een weigering van loonbetaling worden geconfronteerd ‘voor de tijd’ (lees: de uren) waarin hij geen werkzaamheden verricht, hoewel hij daartoe wel in staat geacht wordt.”

Bovendien zou een volledige loonstopzetting zeker in de beginfase van het herstel tot disproportionele sancties kunnen leiden, aldus Kantonrechter Amersfoort.

In het kortgedingvonnis van 3 oktober 2012 gooide Kantonrechter Amsterdam het voor het eerst in de gepubliceerde rechtspraak over een andere boeg.^[10] De kantonrechter overwoog dat in vijf van de zes in artikel 7:629 lid 3 BW genoemde gevallen waarin de loondoorbetaling kan worden stopgezet, de wetsbepaling begint met de tekst: ‘voor de tijd, gedurende welke...’. Met het woord ‘tijd’ wordt telkens bedoeld de periode waarin een bepaald omschreven gedrag van de werknemer plaatsvindt. Indien het sub c omschreven geval zo wordt uitgelegd dat het slechts ziet op de re-integratieve uren die niet zijn gewerkt, wordt in één van de vijf gevallen een afwijkende uitleg aan het woord ‘tijd’ gegeven. Bovendien is de bepaling van artikel 7:629 lid 3 sub c BW met die uitleg van het woord ‘tijd’ overbodig, omdat de werknemer hoe dan ook geen aanspraak heeft op loon als hij de arbeid niet verricht door een oorzaak die voor zijn rekening komt.^[11] Het slechts niet doorbetalen van loon voor niet-gewerkte uren kan in die visie niet als sanctie worden aangemerkt, terwijl artikel 7:629 lid 3 BW juist gevallen beschrijft waarin een sanctie kan worden opgelegd. Kantonrechter Amsterdam kwam dan ook tot de conclusie dat de werkgever gerechtigd was het volledige loon stop te zetten voor de periode dat de werknemer weigerde passende arbeid te verrichten.

Deze uitspraak vond snel navolging, want ook Kantonrechter Groningen oordeelde op 3 april 2013 onder expliciete verwijzing naar de memorie van toelichting bij de Wulbz, dat volledige beëindiging van de loonbetaling de hoofdregel is.^[12] De kantonrechter overwoog dat de sanctie anders voor een belangrijk deel zijn effect zou verliezen.

Kentering

Onlangs hebben twee hoven, beide op 23 juli 2013, een arrest gewezen over dit onderwerp. In beide zaken heeft het hof de loonvordering van de werknemer afgewezen en geoordeeld dat de werkgever de loonbetaling terecht volledig had stopgezet. Opvallend is echter dat de hoven op basis van verschillende juridische uitgangspunten tot dat oordeel zijn gekomen.

Hof 's-Hertogenbosch; een uitzondering op de hoofdregel

In de zaak bij Hof 's-Hertogenbosch was sprake van een werkneemster die twee uren per dag passende arbeid kon verrichten.^[13] De werkneemster had de passendheid van het aangeboden werk niet bestreden, maar weigerde de passende arbeid te verrichten vanaf het moment dat de werkgever het vervoer naar het werk niet langer verzorgde. Het hof overwoog dat hier niet slechts sprake was van het niet verrichten van passende arbeid voor een bepaald tijdsbeslag, maar van niet meewerken aan de re-integratie als geheel. Daarom was de werkgever, onder de bijzondere omstandigheden van deze zaak, gerechtigd tot volledige schorsing (lees: stopzetting) van de loondoorbetalingsplicht, aldus het hof. Volgens het hof leverde dit een redelijke reactie op ten aanzien van het weigeren van het werk door werkneemster met als enige reden dat het vervoer niet langer werd geregeld.

Zoals Kehrer-Bot schrijft in haar noot bij dit arrest valt hieruit op te maken dat het hof in navolging van Hof Amsterdam ervan uitgaat dat gedeeltelijke stopzetting van de loondoorbetaling de

hoofdregel is, maar dat er in deze zaak aanleiding was om in afwijking van die hoofdregel het loon volledig stop te zetten. Het feit dat de werkneemster niet meewerkte aan de gehele re-integratie vormt dan, naast haar weigering om passende arbeid voor een bepaald tijdsbeslag te verrichten, de bijkomende bijzondere omstandigheid die een volledige loonsanctie rechtvaardigt. Dit volgt uit de woorden van het hof *'niet slechts..., maar'*, die naar onze mening opgevat moeten worden als *'niet slechts..., maar ook'*.^[14] Deze motivering komt op ons gekunsteld over. In de regel zal – ongeacht de reden daarvoor – de weigering van de werknemer om passende arbeid te verrichten al gauw frustratie van de gehele re-integratie tot gevolg hebben. Het lijkt erop dat het hof de reden van de werkneemster om de passende arbeid in dit specifieke geval te weigeren, het niet langer verzorgen van vervoer naar de werkplek door de werkgever, de werkneemster zwaar aanrekende. De omstandigheden in deze zaak, waaraan het hof veel gewicht toekent, zijn echter minder bijzonder dan zij lijken.^[15] Of een werknemer nu van mening is dat hij de passende arbeid niet kan verrichten wegens medische beperkingen ten aanzien van de inhoud van het werk of wegens medische beperkingen om naar de werkplek te komen, zal weinig verschil maken bij de beoordeling van de vraag of de arbeid – die hij weigert – passend is. In ieder geval rechtvaardigen deze verschillende redenen voor de weigering van de arbeid naar onze mening geen onderscheid naar de op te leggen maatregel (gedeeltelijke stopzetting versus volledige stopzetting van het loon).

Hof Arnhem-Leeuwarden; de nieuwe heersende leer?

Het arrest van Hof Arnhem-Leeuwarden betreft het hoger beroep tegen het eerdergenoemde kortgedingvonnis van Kantonrechter Groningen. Het hof neemt de overwegingen van de kantonrechter over en bevestigt het uitgangspunt van volledige beëindiging van de loondoorbetaling voor de periode dat een werknemer weigert passende arbeid te verrichten. Het hof voert daarvoor vier overtuigende argumenten aan.

De wetsgeschiedenis is duidelijk

Het eerste argument van het hof is dat volledige loonstopzetting als hoofdregel uit de wetsgeschiedenis volgt. Naar onze mening blijkt dat inderdaad onmiskenbaar uit de hierboven geciteerde passages uit de memorie van toelichting bij de Wulbz. Het hof overweegt dat Hof Amsterdam er in zijn arrest van 7 april 2005 ten onrechte van uitgaat dat de wetsgeschiedenis op dit punt geen uitsluitel geeft. Met Van Zijl zijn wij van mening dat het onbegrijpelijk is dat Hof Amsterdam destijds tot deze conclusie is gekomen en dat veel lagere rechters Hof Amsterdam op dit punt hebben gevolgd.^[16]

De wetgever heeft afgezien van een meer genuanceerde regeling, oftewel een gedeeltelijke loonstopzetting, omdat die zou kunnen leiden tot conflicten tussen werkgever en werknemer over de omvang van de stopzetting. Deze conflicten zouden niet alleen kunnen gaan over het aantal uren waarover het loon mag worden stopgezet, maar wellicht ook over de mate waarin een werknemer kan worden ingezet. Daarbij kan worden gedacht aan de situatie dat een werknemer weliswaar voor de volledige arbeidsduur passende werkzaamheden kan verrichten, maar wel elk uur een kwartier moet rusten. Ook fluctuaties in de belastbaarheid en inzetbaarheid van de werknemer zullen dergelijke conflicten in de hand werken.

Dit hangt samen met het 'digitaal' ziektebegrip, zoals Barentsen heeft verwoord in zijn noot bij het arrest van Hof Amsterdam. Een werknemer is ziek of niet ziek. De mate waartoe hij in staat is passende arbeid te verrichten doet daar niets aan af. Het loon dat tijdens

arbeidsongeschiktheid wordt doorbetaald is dan ook geen tegenprestatie voor verrichte (passende) arbeid, maar artikel 7:629 BW geeft recht op (minimaal) 70% loon omdat de werknemer ziek is.

Alhoewel Fluit en De Wolff de nodige kanttekeningen plaatsen bij dit wetshistorische argument van het hof, kan volgens ons niets anders worden afgeleid uit de wetsgeschiedenis.^[17] Voor de gevallen waarin volledige loonstopzetting disproportioneel is, biedt artikel 6:248 BW soelaas. De werkgever kan de sanctie niet toepassen indien dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daarvan zou bijvoorbeeld sprake kunnen zijn, indien een werknemer de passende arbeid nagenoeg geheel verricht met uitzondering van slechts een zeer klein onderdeel en de re-integratie daardoor niet wordt belemmerd.

Boot vreest dat juist deze uitzonderingsmogelijkheid zal leiden tot conflicten, meer nog dan wanneer gedeeltelijke loonstopzetting de hoofdregel zou zijn.^[18] Naar zijn zeggen is stopzetting over niet-gewerkte uren duidelijker dan volledige stopzetting en daarmee minder conflictgevoelig. Nu volledige loonstopzetting de regel lijkt te zijn geworden, bepleit hij een ruime toepassing van de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid. Wanneer de zware maatstaf van artikel 6:248 BW zou worden afgezwakt, sluiten wij niet uit dat conflicten, die de wetgever juist heeft willen voorkomen, hierdoor alsnog worden ontketend.

Volledige loonstopzetting is in lijn met overige weigeringsgronden

Het hof voert als tweede argument – evenals Kantonrechter Amsterdam in 2012 zoals hierboven aan de orde is gekomen – aan dat de bedoeling van de wetgever blijkt uit de tekst van het volledige artikel 7:629 lid 3 BW. Immers alle daarin genoemde gevallen gaan uit van een ondeelbare maatregel en nergens blijkt uit dat de wetgever heeft beoogd voor sub c een uitzondering te maken. Het woord ‘tijd’ uit sub c moet dan ook uitgelegd worden als ‘de periode waarin de werknemer passende arbeid weigert’ en niet als ‘de hoeveelheid uren aan passende arbeid die de werknemer weigert te verrichten’.

Zoals Fluit en De Wolff opmerken, lijkt deze uitleg niet te rijmen met artikel 7:629 lid 7 BW, dat spreekt van de mogelijkheid van de werkgever om het loon ‘geheel of gedeeltelijk’ niet te betalen.^[19] Echter ook wanneer een ondeelbare sanctie het uitgangspunt is, is gedeeltelijke stopzetting nog steeds aan de orde als de redelijkheid en billijkheid daar – weliswaar in een uitzonderlijk geval – toe nopen.

Verder wijzen zij erop dat ook in de andere sanctiegevallen van artikel 7:629 lid 3 BW een genuanceerde uitleg aangewezen is. In dat kader verwijzen wij naar het kortgedingvonnis van Kantonrechter Utrecht van 8 april 2013.^[20] Daarin kwam de kantonrechter tot het oordeel dat het schenden van de re-integratieverplichtingen door de werknemer als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 sub d BW een loonstopzetting van 50% rechtvaardigde. Volgens ons is echter in alle vijf gevallen genoemd in artikel 7:629 lid 3 BW de volledige loonstopzetting de hoofdregel en kan in al die gevallen de redelijkheid en billijkheid met zich brengen dat het loon slechts gedeeltelijk mag worden stopgezet. De kantonrechter had in dit specifieke geval beter die (strenge) maatstaf kunnen hanteren en op die grond de loonstopzetting met 50% kunnen matigen.

Voldoende prikkel tot hervatting

Het hof wijst er voorts op dat de sanctie van loonstopzetting dient als prikkel om de werknemer tot werkhervatting te bewegen. Van een dergelijke prikkel is nauwelijks sprake als deze enkel betrekking heeft op het aantal uren waarin een werknemer passende arbeid kan verrichten, maar dit weigert.

Het antwoord op de vraag of de gedeeltelijke inhouding van het loon een reeds voldoende sterke prikkel vormt, is enigszins subjectief, en dit is dan ook de reden dat wij menen dat werkgever en werknemer zich verre zouden moeten houden van een discussie over de omvang van de sanctie.^[21] Het slechts proportioneel toepassen van de loonstopzetting werkt voorts calculerende werknemers in de hand, die de moeite die zij moeten nemen om voor bijvoorbeeld twee uur passende arbeid naar het werk te komen afwegen tegen een loonsanctie over slechts die twee uur. De loonsanctie is een maatregel die het niet-meewerken aan de re-integratie bestraft. Ook de weigering van de werknemer om 'slechts' twee uren passend werk te verrichten kan een ernstige vertraging van de re-integratie opleveren. Die twee enkele uren zijn immers het startpunt voor het opdoen van arbeidsritme en een mogelijke verdere uitbreiding van de belastbaarheid van de werknemer in het takenpakket en/of de arbeidsuren.

Gedeeltelijke loonstop al mogelijk op grond van 'geen arbeid, geen loon'

Tot slot overweegt het hof dat als de loonsanctie uitsluitend zou zien op de uren dat de werknemer weigert om passende arbeid te verrichten, artikel 7:629 lid 3 sub c BW feitelijk overbodig is. Een werknemer heeft immers geen aanspraak op loon als hij geen arbeid heeft verricht door een oorzaak die voor zijn rekening komt. Met andere woorden, in dat geval zou de werknemer op grond van artikel 7:629 lid 1 BW recht hebben op loondoorbetaling over de uren waarin hij niet tot passende arbeid in staat is en op grond van artikel 7:627 BW geen recht op loon over de uren dat hij passende arbeid kan verrichten en dat weigert. Dat ligt niet voor de hand, en het is ook niet te verenigen met het ondeelbare ziektebegrip in de wet.

Conclusie

Het arrest van Hof 's-Hertogenbosch vormt geen breuk met de tot voor kort in de jurisprudentie heersende leer van gedeeltelijke loonstopzetting als een zieke werknemer passende arbeid weigert te verrichten. Hof 's-Hertogenbosch lijkt slechts een incidentele uitzondering te maken op de kennelijk door het hof veronderstelde hoofdregel.

Hof Arnhem-Leeuwarden spreekt zich daarentegen – in navolging van Kantonrechter Amsterdam^[22] en Kantonrechter Groningen^[23] – uit voor een volledige loonstopzetting en hanteert daarvoor overtuigende argumenten. Niettemin zijn er gevallen denkbaar waarin volledige beëindiging van de loondoorbetaling naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Tegen dergelijk misbruik van de sanctieregeling wordt de werknemer beschermd door de eisen van de redelijkheid en billijkheid.

Op basis van de tegenstrijdigheid in de argumentatie van beide hoven kan nog niet worden geconcludeerd dat de discussie over dit onderwerp volledig is beslecht. Gelet op de reacties in de literatuur op het arrest van Hof Arnhem-Leeuwarden, lijken de voorstanders van de volledige loonstopzetting de overhand te krijgen. De verwachting is

dat lagere rechters in navolging van dit arrest volledige loonstop als maatstaf zullen hanteren. Kantonrechter Amsterdam heeft in het kortgedingvonnis van 28 augustus 2013 echter nog niet het door Hof Arnhem-Leeuwarden uitgezette pad gevolgd.^[24] Deze kantonrechter baseerde de volledige loonstop op de aanname dat als de werknemster het opbouwschema had gevolgd, zij op het moment van de loonstopzetting in staat was geweest te werken voor de volledige arbeidsduur. Evenals Birkhoff en Swets in 2006 sluiten wij af met de woorden dat het wachten is op volgende uitspraken over dit onderwerp.

Voetnoten

- [1] Mevr. mr. L. van Luipen en mevr. mr. D.P. van Straten zijn advocaat bij SørensenWeijers&Co te Rotterdam.
- [2] Kamerstukken II 1995/1996, 24 439, nr. 3, p. 59 (MvT).
- [3] Hof Amsterdam 7 april 2005, *JAR* 2005/111, m.nt. B. Barentsen.
- [4] A. Birkhoff en A. Swets, 'Wat "verdient" een zieke, weigerachtige werknemer?', *ArbeidsRecht* 2006/37.
- [5] D.J.B. de Wolff, 'Wat 'verdient' een zieke, weigerachtige werknemer?; een reactie', *ArbeidsRecht* 2006/58.
- [6] Hof Arnhem-Leeuwarden 23 juli 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:5362.
- [7] [Kamerstukken II 1995/1996, 24 439, nr. 3](#), p. 60 (MvT).
- [8] Ktr. Nijmegen 11 oktober 2007, ECLI:NL:RBARN:2007:BB5906; Ktr. Amersfoort 22 juli 2009, *JAR* 2009/237; Ktr. Utrecht 16 december 2009, ECLI:NL:RBUTR:2009:BK6962; Ktr. Breda 18 december 2009, ECLI:NL:RBBRE:2009:BL6655; Ktr. Amsterdam 23 juni 2010, *JAR* 2010/236; Ktr. Enschede 25 september 2012, *JAR* 2012/281.
- [9] Ktr. Amersfoort 22 juli 2009, *JAR* 2009/237.
- [10] Ktr. Amsterdam 3 oktober 2012, *JAR* 2012/280, m.nt. C.S. Kehrer-Bot.
- [11] Art. 7:627 BW.
- [12] Ktr. Groningen 3 april 2013, *JIN* 2013/87, m.nt. J.P.M. van Zijl.
- [13] Hof 's-Hertogenbosch 23 juli 2013, *JIN* 2013/130, m.nt. C.S. Kehrer-Bot.
- [14] Overigens kunnen wij het woord 'daarentegen' dat het hof in deze redenering gebruikt niet plaatsen; van een tegenstelling is naar onze mening geen sprake.
- [15] D.J. Buijs, 'De weigering passende arbeid te verrichten rechtvaardigt een volledige loonsanctie', *TRA* 2013/83.
- [16] Ktr. Groningen 3 april 2013, *JIN* 2013/87, m.nt. J.P.M. van Zijl.
- [17] P.S. Fluit en D.J.B. de Wolff, 'Proportionele of volledige loonweigerings bij re-integratieconflicten', *TRA* 2013/96.
- [18] Hof Arnhem-Leeuwarden 23 juli 2013, *USZ* 2013/320, m.nt. G.C. Boot.
- [19] P.S. Fluit en D.J.B. de Wolff, 'Proportionele of volledige loonweigerings bij re-integratieconflicten', *TRA* 2013/96.
- [20] Ktr. Utrecht 8 april 2013, *VAAN AR Updates* 2013-0709.
- [21] Fluit en De Wolff, 'Proportionele of volledige loonweigerings bij re-integratieconflicten', *TRA* 2013/96, menen dat voor de meeste werknemers een gedeeltelijke looninhouding al grote financiële gevolgen heeft en al een voldoende sterke prikkel vormt.
- [22] Ktr. Amsterdam 3 oktober 2012, *JAR* 2012/280, m.nt. C.S. Kehrer-Bot.
- [23] Ktr. Groningen 3 april 2013, *JIN* 2013/87, m.nt. J.P.M. van Zijl.
- [24] Ktr. Amsterdam 28 augustus 2005, ECLI:NL:RBAMS:2005:4570.