



Geen gesprek, geen recht op loon

Als een werknemer zonder goede reden niet meewerkt aan zijn re-integratie, heeft hij geen recht op loon. Het is redelijk als een werkgever een uitgevallen werknemer uitnodigt voor een re-integratiegesprek. Verschijnt de werknemer niet, dan mag de werkgever de loondoorbetaling stopzetten, zolang hij de werknemer vooraf heeft gewaarschuwd. Dat oordeelde Rechtbank Rotterdam in een recente uitspraak.

De zaak ging over een docente in het voortgezet onderwijs die zich op haar eerste werkdag ziek meldde. In deze zaak eiste zij dat de werkgever de loonstop zou opheffen en het achterstallige loon alsnog zou uitbetalen. De inzetbaarheidsdeskundige van de arbodienst adviseerde dat de werkgever en de docente in gesprek moesten gaan over de spanning die zij ervoer in de arbeidsrelatie. De werkgever nodigde de docente herhaaldelijk uit voor een re-integratiegesprek. Zij stelde voor om het gesprek digitaal te voeren, maar daar ging de werkgever niet mee akkoord. Vervolgens stelde de docente voor om het gesprek fysiek te voeren op het hoofdkantoor. De werkgever wees de

docente in een brief op haar plicht om mee te werken aan re-integratie en gaf de datum voor de nieuwe afspraak. Daarbij waarschuwde de werkgever dat hij het loon zou stopzetten als zij niet zou verschijnen. De docente kwam niet, omdat zij geen gesprek wilde voordat zij bij de bedrijfsarts was geweest. De werkgever stopte vervolgens de loondoorbetaling. Ook de bedrijfsarts vond dat partijen in gesprek moesten over de werkgerelateerde knelpunten. Opnieuw nodigde de werkgever de docente uit voor een gesprek. Zij mocht iemand meenemen en de werkgever bood aan de taxikosten te betalen. Toch verscheen de docente weer niet.

Fysiek

In kort geding oordeelde de kantonrechter dat de inzetbaarheidsdeskundige namens de bedrijfsarts mocht adviseren. Het verzoek van de werkgever om een fysiek re-integratiegesprek was daarom redelijk. Hij had zich bovendien redelijk opgesteld door akkoord te gaan met de door de docente voorgestelde locatie. De docente had geen geldige reden om niet mee te werken. Dat

de werkgever een fysiek gesprek wilde, was begrijpelijk, ook omdat de docente nog maar een halve dag had gewerkt. Omdat zij ondanks waarschuwingen niet op de gesprekken verscheen, mocht de werkgever de loonstop doorvoeren. Het latere advies van de bedrijfsarts veranderde dit niet, omdat ook hij adviseerde het gesprek aan te gaan.

Deskundigenoordeel

De docente had geen deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd en niet laten zien dat zij een goede reden had om het re-integratiegesprek met de werkgever te weigeren. De werkgever mocht daarom uitgaan van het advies van de inzetbaarheidsdeskundige. Omdat de docente ondanks de waarschuwing en zonder goede reden wegbleef bij het re-integratiegesprek, wees de kantonrechter haar loonvordering af. *Rechtbank Rotterdam, 9 februari 2026, ECLI (verkort):1170*

Karlijn Kapel, advocaat bij Sorensen Advocaten, e-mail: kapel@sorensenadvocaten.nl, www.sorensenadvocaten.nl

Werknemer moet meewerken aan re-integratiegesprekken

Een werknemer heeft tijdens ziekte geen recht op loon als hij zonder goede reden niet meewerkt aan redelijke voorschriften van de werkgever. De werknemer moet wel van tevoren zijn gewaarschuwd. Volgens de kantonrechter geldt het advies van de inzetbaarheidsdeskundige als advies van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts mag dus taken delegeren aan een deskundige. Gezien het tekort aan bedrijfsartsen is dat goed nieuws voor

arbodiensten en werkgevers. In deze zaak had de werkgever een verklaring van de arbodienst, waarin stond dat een inzetbaarheidsdeskundige namens de bedrijfsarts handelt, alles met de bedrijfsarts bespreekt en niets zonder toestemming van de bedrijfsarts doet.

Deskundigen

In de praktijk zetten arbodiensten regelmatig andere deskundigen in, zoals casema-

nagers, arboverpleegkundigen, arbeidsdeskundigen en bedrijfsmaatschappelijk werkers, om zieke werknemers te begeleiden. Deze werkwijze blijft toegestaan. Is er geen advies van de bedrijfsarts (of van de UWV-verzekeringsarts) waaruit blijkt dat de werknemer niet kan deelnemen aan een gesprek met de werkgever, dan moet hij meewerken. De werkgever kan in dat geval ook kiezen voor een fysiek gesprek.

Arbo Rendement

Dit artikel wordt je aangeboden door Arbo Rendement

Arbo Rendement is dé informatiebron voor arboprofessionals, preventiemedewerkers en ondernemingsraden. Als in- of externe arboprofessional kun je een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers in de organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, ziekteverzuim en re-integratie.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Arbo Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt je als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Arbo Rendement is daarnaast multimediaal. De voor je vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- tien keer per jaar in het vakblad Arbo Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/arboblade