

Geen loon door bingobezoek

Werkt een zieke werknemer niet mee aan zijn herstel, dan kan hij het recht op loon verliezen. In een recente uitspraak van rechtbank Noord-Holland speelde de vraag of een werkgever het loon van een zieke werknemer terecht had stopgezet voor een periode van ruim twee weken.

De zaak ging over een werknemer die zich op 25 maart 2025 ziek meldde. De arbodienst gaf aan dat zij niet kon werken en dat haar herstel stagneerde. De arbodienst adviseerde ook onder meer mediation en het hervatten van prikkelarme activiteiten. Vervolgens stond in het verslag van de arbodienst dat de werknemer volledig arbeidsongeschikt was, dat haar herstel niet snel verliep en dat zij grote beperkingen in het sociaal functioneren had. Op 5 maart 2026 stelde de bedrijfsarts een inzetbaarheidsprofiel op. Hierin stond dat de werknemer moeite had om in een omgeving met veel mensen te zijn, niet zelfstandig kon reizen en niet kon werken in een ruimte met veel geluid. De werknemer bleek daarna met haar eigen auto naar een bingoavond te zijn gereden. Hier-

voor ontving zij op 13 maart 2026 een officiële waarschuwing. De werkgever gaf aan dat het bingobezoek in strijd was met haar beperkingen en haar herstel belemmerde. Hierbij kondigde de werkgever aan dat hij bij een volgende overtreding de loonbetaling zou stopzetten. De gemachtigde van de werknemer gaf aan dat het bezoeken van de bingo niet door de bedrijfsarts is verboden. Ook zou de werknemer niet hebben gezegd dat zij niet kon autorijden. Op 15 maart 2026 bezocht de werknemer opnieuw een bingoavond.

Waarschuwing

De werkgever betaalde geen loon over de periode van 16 tot en met 31 maart 2026, omdat de werknemer ondanks de gegeven waarschuwing toch weer naar de bingo ging. Op 30 maart 2026 paste de bedrijfsarts het inzetbaarheidsprofiel aan. Daarin stond nu dat de werknemer alleen korte afstanden reed. De werknemer vorderde in een kort geding loon over de periode van 16 tot en met 31 maart 2026. Ook verzocht zij de kantonrechter te bepalen dat de werkgever eerst advies aan de bedrijfsarts

moet inwinnen voordat hij weer een waarschuwing kon geven of een loonsanctie kon doorvoeren.

De kantonrechter oordeelde dat de gegeven loonstop terecht was. De werknemer bezocht tweemaal kort na elkaar een bingoavond, terwijl zij volgens de bedrijfsarts moeite had met drukke en rumoerige omgevingen. Doorslaggevend was dat zij dit bleef doen na een waarschuwing. Dat de bedrijfsarts het inzetbaarheidsprofiel later wijzigde, veranderde dit niet. Volgens de kantonrechter belemmerde de werknemer daarmee haar herstel. De wijziging had alleen betrekking op het zelfstandig autorijden. De werknemer had geen recht op loon over de periode van 16 tot en met 31 maart 2026. Daarnaast hoefde de werkgever niet voor iedere waarschuwing of loonsanctie eerst de bedrijfsarts te raadplegen.

Rechtbank Noord-Holland, 2 juni 2026, ECLI (verkort): 6358

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

Privéactiviteiten mogen herstel van werknemer niet belemmeren

Deze uitspraak laat zien dat een loonstop niet alleen mogelijk is als een werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Ook mag een werknemer zijn herstel niet belemmeren of vertragen. Dat geldt niet alleen tijdens werktijd, maar ook tijdens privétijd en daarmee voor privéactiviteiten van de werknemer. Een werkgever moet daarbij zorgvuldig handelen en kan privéactiviteiten van een zieke werknemer niet zomaar verbieden.

De adviezen van de bedrijfsarts en de door hem vastgestelde beperkingen zijn daarbij leidend.

Oordeel

Ook voor een zieke werknemer geldt: een gewaarschuwd mens telt voor twee. Een zieke werknemer moet handelen in overeenstemming met de adviezen van de bedrijfsarts. Negeert hij die adviezen en belemmert hij daardoor zijn herstel, dan kan

de werkgever na een waarschuwing het loon stopzetten. Een werkgever hoeft niet vóór iedere waarschuwing of loonsanctie eerst de bedrijfsarts om advies te vragen. Wel moet er een actueel en duidelijk oordeel van de bedrijfsarts liggen. De werkgever mag daarbij niet op de stoel van de bedrijfsarts gaan zitten. Het is aan de bedrijfsarts (en niet aan de werkgever) om te beoordelen welke beperkingen de werknemer heeft.