

Kort maar krachtig: als een werknemer niet meewerkt aan re-integratie dan mag de werkgever maatregelen treffen.

Dat was het mondelinge oordeel van de kantonrechter te Amsterdam van 25 juni 2024 ([ECLI:NL:RBAMS:3866](#)).

*Wat speelde er?*

Een zieke regio manager van securitas werkt niet mee aan zijn re-integratie, waarop securitas het loon heeft stopgezet van de regiomanager. De regiomanager vordert in kort geding betaling van zijn loon tijdens ziekte. Maar dat is volgens de rechter niet aan de orde.

De bedrijfsarts heeft namelijk in het kader van de arbeidsongeschiktheid van de regiomanager een aantal adviezen, waaronder die van 13 maart, 29 maart en 19 juni 2024, aangegeven dat er gesprekken tussen partijen tot stand dienen te worden gebracht en dat als dit niet zal leiden tot goede afspraken mediation moet worden ingezet.

Er heeft tussen werkgever en werknemer een gesprek plaatsgevonden op 15 maart 2024. Dit gesprek heeft (helaas) niet tot oplossingen geleid. De regiomanager heeft vervolgens een second opinion bij een andere bedrijfsarts gevraagd, maar van zijn blokkeringsrecht gebruik gemaakt (dat wil zeggen: de terugkoppeling mocht de arts niet delen met de werkgever en anderen). De kantonrechter kan zijn oordeel daarom alleen baseren op de adviezen van de bedrijfsarts van Securitas. Nu het gesprek tussen werkgever en werknemer geen positief resultaat heeft gehad, dient overeenkomstig de adviezen van de bedrijfsarts de mediation zo spoedig mogelijk te worden opgestart. Dat weigert de werknemer (kennelijk).

Het is bestendige rechtspraak dat het voeren van gesprekken en het meewerken aan mediation tot de reïntegratieverplichtingen van de werknemer behoren. Nu de regiomanager nog geen medewerking heeft gegeven aan het advies van de bedrijfsarts om mediation in te zetten, handelt hij in strijd met zijn reïntegratieverplichtingen en was Securitas op grond van artikel 7:629 lid 3 BW gerechtigd het loon stop te zetten.

Securitas heeft in dit geval niet gekozen voor een loonstop maar voor een loonopschorting. Dat is volgens de kantonrechter geen probleem: *“(..)Nu dit een minder ingrijpende maatregel is dan een loonstop, was Securitas gerechtigd voor deze sanctie te kiezen, hetgeen immers inhoudt dat het salaris zal worden nabetaald zodra [eiser] aan zijn reïntegratieverplichtingen zal voldoen.(..)”*

Kortom: meewerken aan de re-integratie staat voorop. Als de werknemer vervolgens het niet eens is met de adviezen van de bedrijfsarts en een second opinion aanvraagt, maar de uitkomst daarvan niet deelt, dan moet hij de (financiële) gevolgen aanvaarden: een loonopschorting in dit geval. Overigens verstandiger om een loonstop toe te passen, dat is

immers conform de wet in deze situatie en scheelt de werkgever een behoorlijke nabetaling als de regiomanager wél meewerkt aan mediation (dan moet immers het loon met terugwerkende kracht worden uitbetaald aan de werknemer).

**Datum**

25 juli 2024

**Auteur**

Stéphanie Heijtlager