

RECHTSPRAAK

Loonstopzetting vanwege het weigeren van mediation was terecht. Het in stand houden van de loonstop nadat werknemer heeft getoond bereid te zijn om deel te nemen aan mediation is wel onterecht, loonvordering over die periode toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 6 januari 2003 bij werkgeefster in dienst getreden. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor Metaal en Technische Bedrijfstakingen van toepassing. Op 9 april 2018 is werknemer betrokken geweest bij een bedrijfsongeval, waarbij hij verbrandingen heeft opgelopen. Werknemer is op 9 april 2018 meteen ziek gemeld. Op 24 mei 2018 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat het voornaamste probleem is gelegen in de psychische gesteldheid van werknemer, vanwege de verwerking van het bedrijfsongeval. Op 31 mei 2018 adviseert de bedrijfsarts een gesprek in te plannen tussen werkgeefster en werknemer, hetgeen op 13 en 27 juni 2018 is gebeurd. In de komende maanden blijft werknemer last houden van hevige emoties. Om die reden heeft werkgeefster werknemer uitgenodigd voor een gesprek, met als doel tot een oplossing voor de gestagneerde re-integratie te komen. Werknemer weigert dit gesprek. Op 3 oktober 2018 kondigt werkgeefster daarom een loonstop aan, indien werknemer de uitnodiging voor een gesprek op 8 oktober 2018 niet accepteert. Werknemer weigert, waarna werkgeefster opnieuw een loonstop meldt, indien werknemer op 17 oktober nog steeds niet verschijnt op een gesprek. Uiteindelijk vindt het gesprek op 26 oktober 2018 plaats. Vervolgens volgt diverse correspondentie in het kader van een afspraak voor mediation. Werknemer is echter nooit bij de mediator verschenen. Op 14 januari 2019 constateert de bedrijfsarts dat sprake is van een arbeidsconflict. Bij e-mail van 16 januari 2019 verklaart werknemer zich alsnog bereid tot mediation over te gaan. Op 25 maart 2019 brengt het UWV het deskundigenoordeel uit, waaruit blijkt dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster voldoende zijn. Op 4 april 2019 oordeelt het UWV dat de re-integratie-inspanningen van werknemer eveneens voldoende zijn. Werkgeefster heeft in eerste aanleg de kantonrechter verzocht de dienstbetrekking tussen partijen op grond van verwijtbaar handelen, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding met onmiddellijke ingang te ontbinden. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen en tevens geoordeeld dat de loonsancties van werkgeefster onterecht waren. Tegen deze laatste beslissing komt werkgeefster in hoger beroep op, tegen de beslissing op ontbinding is niet geappelleerd, zodat dit verzoek in hoger beroep niet aan de orde is. Werknemer vordert in een tegenverzoek betaling van het achterstallige loon.

Oordeel

Loonstop

Het hof overweegt dat werknemer op grond van artikel 7:629 BW in beginsel recht heeft op betaling van zijn loon. Werkgeefster stelt dat terecht sprake is van een loonstopzetting. Het hof kan haar daarin volgen. In dat verband is van belang dat de bedrijfsarts op 6 december 2018 mediation heeft geadviseerd. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer tot 16 januari 2019 niet voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen door zonder deugdelijke grond geen medewerking te geven aan het starten van een mediationtraject. Na veel communicatie omtrent het maken van een afspraak voor mediation heeft werknemer alsnog aangegeven niet op de afspraak te verschijnen. Werknemer had redelijkerwijs moeten begrijpen dat werkgeefster dit zou opvatten als het weigeren van medewerking zonder deugdelijke grond en dat zij daarom tot een loonstop over zou gaan. Pas in januari 2019 heeft mediation plaatsgevonden. Nu werkgeefster reeds sinds medio november 2018 diverse vergeefse pogingen heeft gedaan om werknemer tot mediation te bewegen, acht het hof de loonmaatregel niet te snel gegeven.

Loonvordering werknemer

Het hof is van oordeel dat, nu werknemer bij e-mail van 16 januari 2019 zich bereid toont deel te nemen aan mediation en daarmee om te werken aan de bevordering van zijn re-integratie, werkgeefster vanaf die datum het loon weer is verschuldigd. Met ingang van 16 januari 2019 heeft werknemer blijkens zijn e-mail van die datum zijn weigerachtige houding verlaten. Gelet daarop mocht werkgeefster met ingang van 16 januari 2019 geen loonsanctie meer toepassen. Het verzoek van werknemer tot doorbetaling van salaris voor wat betreft de periode van 16 januari 2019 tot 12 februari 2019 heeft de kantonrechter derhalve terecht toegewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 06-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:372

Zaaknummer: 200.264.843_01

Rechters: J.W. van Rijkom, J.P. de Haan en D.J.B. de Wolff

Advocaten: A.W.J.D. Ray-Engels en R.A. Baltes

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW en 7:660a BW