

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft terecht een loonstop opgelegd aan haar werknemster die telkens voorwaarden bleef stellen en belemmering bleef opwerpen voor het opstarten van mediation.*Feiten*

Op 1 augustus 2020 is werknemster als Customer Operations Manager in dienst getreden bij werkgeefster. Op 18 november 2021 is werknemster wegens ziekte uitgevallen. In dat kader heeft de bedrijfsarts op 10 maart 2022 geadviseerd dat partijen zo snel mogelijk onderling in gesprek moeten gaan, door bemiddeling van de Chief People & Culture en zo nodig formele mediation. Op 8 maart 2023 heeft de bedrijfsarts een medische expertise geadviseerd. Omdat er nog steeds onvoldoende vertrouwen was tussen partijen is dit onderzoekstraject beëindigd. Op advies van de bedrijfsarts heeft werkgeefster werknemster daarom voorgesteld een onafhankelijke mediator in te schakelen. Als tegenvoorstel laat werknemster weten dat zij liever start met bemiddeling zonder geheimhouding. Werkgeefster heeft dit voorstel afgeslagen en werknemster nogmaals verzocht met mediation in te stemmen waarop werknemster hetzelfde antwoord heeft gegeven. In september 2023 heeft werkgeefster alsnog ingestemd met het voorstel van werknemster. Daarna heeft uitvoerig contact plaatsgevonden tussen partijen over het opstarten van de mediation/bemiddeling. Op 9 november 2023 heeft het UWV werkgeefster een loonsanctie van een jaar opgelegd, omdat er – ruim vier maanden nadat de bedrijfsarts mediation heeft voorgesteld – nog steeds geen mediation of bemiddeling heeft plaatsgevonden. Op 6 en 20 december 2023 heeft werkgeefster werknemster per e-mail gewaarschuwd voor een loonstop, voor het geval mediation/bemiddeling niet van de grond komt. Vervolgens heeft werkgeefster de betaling van het loon van werknemster per 15 januari 2024 stopgezet. Op dat moment was er contact geweest met zes externe mediators/bemiddelaars zonder dat mediation/bemiddeling van de grond was gekomen. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemster dat werkgeefster wordt veroordeeld tot opheffing van de loonstop, betaling van het achterstallig loon, vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente, en het verstrekken van deugdelijke salarisspecificaties vanaf september 2023. Ook vordert werknemster dat de kantonrechter werkgeefster een verbod oplegt om de gebruikskosten van de leaseauto vanaf september 2023 bij haar in rekening te brengen. Volgens werknemster heeft zij vanaf september 2023 100% recht op loon, omdat zij zich beschikbaar heeft gesteld om werkzaamheden te verrichten naar rato van belastbaarheid en de afspraak was dat daadwerkelijk gewerkte uren tijdens ziekte voor 100% in plaats van 70% zouden worden uitbetaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter mocht werkgeefster overgaan tot het staken van de loonbetaling vanaf 15 januari 2024 op grond van artikel 7:629 lid 3 onder d BW. Hoewel een bemiddelingstraject in beginsel moet kunnen worden ingezet zonder voorafgaande voorwaarden, is werkgeefster grotendeels akkoord gegaan met de wens van werkneemster om geen vertrouwelijkheid/geheimhouding af te spreken in een bemiddelingstraject. Desondanks heeft werkneemster onvoldoende meegewerkt aan de totstandkoming van mediation/bemiddeling. Op het moment van de loonstop waren er immers al drie bemiddelingstrajecten op initiatief van werkneemster gestrand. Ook daarna zijn nog drie bemiddelingstrajecten gestrand, omdat werkneemster voorwaarden bleef stellen en belemmeringen bleef opwerpen. Ten aanzien van de loonvordering van werkneemster oordeelt de kantonrechter dat eerst bemiddeling moest plaatsvinden, voordat re-integratiewerkzaamheden zouden kunnen worden opgestart. Nu geoordeeld is dat het aan werkneemster te wijten is dat er geen bemiddelingstraject tot stand is gekomen, kon er ook geen start worden gemaakt met de werkzaamheden en heeft werkneemster geen recht op 100% van de belastbare uren. Tot slot wordt ook het gevorderde verbod tot het doorberekenen van de gebruikskosten van de leaseauto afgewezen. Dit is tenslotte loon en werkgeefster is bij privégebruik, welk gebruik niet door werkneemster wordt betwist, verplicht om het autokostenforfait bij werkneemster in rekening te brengen. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen. Wel wordt werkneemster niet in de kosten van de procedure veroordeeld, omdat het gaat om een loonvordering tijdens ziekte (artikel 7:629a lid 6 BW) en niet is gebleken dat sprake is van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:5684

Zaaknummer: 11080691 \ VV EXPL 24-80

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: S.H.N. de Wijs en I.R. Boudrie

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629 lid 3 sub d BW en 7:629a lid 6 BW