

RECHTSPRAAK

Werkgeefster past onterecht loonstop in plaats van loonopschorting toe nu werkneemster niet fysiek is verschenen. Ook het niet meewerken aan mediaton is geen grond voor een loonstop. Alsnog loon verschuldigd na rapport bedrijfsarts.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 februari 2016 in dienst bij werkgeefster als administratief medewerkster. Op 20 december 2023 heeft zij in een gesprek met X aangegeven te willen stoppen met werken. Kort daarna meldde zij zich ziek. Tussen partijen is begin 2024 nog schriftelijk contact geweest om met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst te beëindigen, maar wegens de arbeidsongeschiktheid van werkneemster is besloten dit niet door te zetten. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat sprake is van ziekte en werkgerelateerde problematiek. Gesprekken tussen partijen hebben alleen via beeldbellen plaatsgevonden. Toen werkneemster niet fysiek verscheen bij een afspraak met de bedrijfsarts op 14 november 2024 en later ook niet meewerkte aan mediation, heeft werkgeefster per 15 november 2024 de loonbetaling stopgezet. In februari 2025 werd het loon hervat. Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon, wettelijke verhoging, rente en buitengerechtelijke kosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster had vanaf 15 november 2024 geen loonstop mogen toepassen, maar in dit geval was een loonopschorting wel mogelijk. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster van werkneemster mocht verlangen dat zij de bedrijfsarts fysiek zou bezoeken. Werkgeefster heeft, nadat werkneemster had laten weten niet in staat te zijn de bedrijfsarts fysiek te bezoeken, bij de bedrijfsarts navraag gedaan of een fysieke afspraak noodzakelijk was en of werkneemster daartoe in staat werd geacht. De bedrijfsarts heeft bevestigd dat dit nodig was en dat werkneemster daartoe ook in staat was. Omdat werkneemster destijds geen (medische) stukken heeft overgelegd waaruit bleek dat zij niet in staat was om de bedrijfsarts fysiek te bezoeken, heeft werkgeefster de betaling van het loon met ingang van 15 november 2024 op goede gronden opgeschort.

Mediaton

Tussen partijen is voorts in geschil of werkgeefster gerechtigd was om een loonstop toe te passen vanaf 18 december 2024 wegens het niet meewerken aan mediation. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster op deze grond geen loonstop mocht toepassen. Uit de probleemanalyse van de bedrijfsarts volgt dat naast de ziekte sprake is van een

werkgerelateerd probleem. De bedrijfsarts adviseert daarom contact met elkaar op te nemen en in gesprek te gaan om tot een wederzijdse oplossing te komen. Voor zover dat niet mocht lukken, is het advies om via mediation te kijken wat de opties zijn. De mediation is aldus aanbevolen om tot een oplossing te komen voor het werkgerelateerde probleem en stond los van de geconstateerde arbeidsongeschiktheid van werknemster. Niet is gebleken dat dit advies is veranderd en dat, na het beëindigen van de pendelmediation door de mediator op 27 november 2024, de mediation bedoeld was om werknemster in staat te stellen passende arbeid te verrichten. Dat zou ook tegenstrijdig zijn gelet op het bericht van de bedrijfsarts in de bijgestelde probleemanalyse, waarin is opgenomen dat op korte termijn hervatting van de eigen of passende werkzaamheden niet wordt verwacht.

De kantonrechter oordeelt derhalve dat werkgeefster ten onrechte een loonstop heeft toegepast en vanaf 15 november 2024 alleen het loon had mogen opschorten. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat het loon over de periode van 15 november 2024 tot en met 19 februari 2025 alsnog moet worden betaald. Door de rapportage van de bedrijfsarts van 18 maart 2025 staat vast dat werknemster nog steeds arbeidsongeschikt is en herstel binnen drie maanden niet te verwachten valt, zodat ook mediation geen zin meer heeft. Dat betekent dus dat werkgeefster gehouden is alsnog het loon te betalen over de periode van 15 november 2024 tot en met 19 februari 2025. Werkgeefster wordt daarom veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon over de genoemde periode, de buitengerechtelijke kosten en het verstrekken van loonstroken. De wettelijke verhoging en rente worden afgewezen, evenals de gevorderde dwangsom. Werkgeefster moet daarnaast ook de proceskosten betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5579

Zaaknummer: 11522344 VV EXPL 25-62

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: D.M. Lai en J.J.C. Delahaye

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 BW en 7:629 lid 6 BW