

RECHTSPRAAK

Loonstop onterecht toegepast, loonvordering toegewezen. Zieke werknemster heeft zich bereid verklaard de mediation voort te zetten, maar heeft vervolgens geen vervolguitsnodiging meer ontvangen. Dit komt niet voor haar rekening en risico.

Feiten

Werkneemster is op 2 januari 2023 in dienst getreden van QoQo Massage B.V. (hierna: QoQo) in de functie van massagetherapist tegen een brutomaandsalaris van € 1.292,80 inclusief vakantiegeld. Op 22 maart 2023 heeft zij zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft toen geadviseerd een oplossing (eventueel mediation) te zoeken voor de werkgerelateerde problemen omdat deze re-integratie en herstel van werkneemster in de weg staan. Bij e-mailberichten van 3 en 12 mei 2023 heeft werkneemster drie mediators voorgesteld. QoQo heeft daaruit geen keuze gemaakt. Medio juni heeft een door QoQo aangezochte mediator zich bij werkneemster gemeld. Op 21 juni 2023 heeft een intakegesprek plaatsgevonden. Daarna hebben partijen tevergeefs geprobeerd om een beëindigingsregeling te treffen. Bij e-mail van 25 juli 2023 heeft de mediator aan werkneemster verzocht verder te gaan met de mediation. Werkneemster heeft bij e-mail van 25 juli 2023 aan de mediator geschreven dat zij nog steeds bereid is de mediation te vervolgen en data doorgegeven. Vanaf juli 2023 heeft QoQo een loonstop toegepast. Naar aanleiding van een bezoek aan de bedrijfsarts op 8 augustus 2023 heeft deze gerapporteerd dat de klachten van werkneemster (deels) berusten op ziekte en geadviseerd door te gaan met de mediation. Werkneemster vordert QoQo te veroordelen tot betaling van het loon (€ 1.292,80) vanaf 1 juli 2023, te vermeerderen met de wettelijke verhoging alsmede tot afgifte van een correcte salarisspecificatie, op straffe van een dwangsom. QoQo verweert zich met de stelling dat werkneemster haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Zij was onbereikbaar voor QoQo en de bedrijfsarts.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bedrijfsarts heeft aan partijen geadviseerd om (met behulp van een mediator) met elkaar in gesprek te gaan in verband met de werkgerelateerde problemen. Dit betekent dat van werkneemster verwacht mag worden dat zij hieraan meewerkt. Dat werkneemster nog andere verplichtingen heeft in het kader van haar re-integratie is door QoQo niet gesteld en is ook niet gebleken. De bedrijfsarts heeft bovendien herhaaldelijk opgemerkt dat zolang die problemen niet zijn opgelost, een vervolgconsult geen zin heeft. Vast staat dat op 21 juni 2023 een intakegesprek heeft plaatsgevonden en dat partijen

vervolgens tevergeefs hebben geprobeerd tot een beëindiging te komen. Werkneemster heeft daarna uitdrukkelijk aangegeven bereid te zijn door te gaan met mediation en data doorgegeven. In zoverre heeft werkneemster dan ook voldaan aan haar re-integratieverplichtingen. Niet in geschil is dat werkneemster daarna geen vervolgitnodiging meer heeft ontvangen. Dit komt niet voor rekening en risico van werkneemster. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat er geen sprake is van de in de wet genoemde gronden voor een loonstop van een zieke werknemer, zodat QoQo een loondoorbetalingsverplichting heeft. De kantonrechter overweegt nog ten overvloede dat QoQo er blijk van heeft gegeven dat zij er moeite mee heeft dat de gemachtigde van werkneemster deelneemt aan de mediation. Het staat werkneemster echter vrij zich tijdens de mediation te laten bijstaan. Van deze gemachtigde mag echter wel verwacht worden dat hij zich constructief inzet voor het laten slagen van de mediation en dat hij zich aan de spelregels houdt. De loonvordering en wettelijke verhoging worden toegewezen. Ook dient QoQo salarisspecificaties af te geven op straffe van een dwangsom en wordt zij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9552

Zaaknummer: 10660511 VV EXPL 23-404

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: J.W. Menkveld

Wetsartikelen: 7:629 BW