

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft loonstop terecht doorgevoerd bij zieke werknemer die geen medewerking verleende aan (de start van) mediation.*Feiten*

Werkneemster is vanaf 15 mei 2006 in dienst van Adidas Benelux B.V. (hierna: Adidas) voor 39 uur per week. Vanaf 25 januari 2023 is werkneemster arbeidsongeschikt. Vanaf februari 2024 is zij gestart met re-integratie. In september 2024 had werkneemster haar uren opgebouwd tot 32 uur per week. Vervolgens heeft de bedrijfsarts in oktober geadviseerd om concrete plannen te maken voor de laatste re-integratiestappen, indien nodig onder begeleiding van een onafhankelijke derde partij. Daarna heeft Adidas meermaals mediation voorgesteld. Op 25 november 2024 heeft een mediator telefonisch contact opgenomen met werkneemster. Werkneemster heeft een week bedenktijd gevraagd en gekregen. Op 29 november 2024 heeft Adidas een loonstop aangekondigd voor het geval werkneemster niet voor 4 december 2024 17.00 uur onvoorwaardelijk heeft ingestemd met de mediation. Op 2 december 2024 heeft de bedrijfsarts werkneemster volledig arbeidsongeschikt verklaard. Wel zou werkneemster volgens de bedrijfsarts belastbaar zijn voor gesprekken met werkgeefster. Adidas heeft vervolgens bij e-mail van 17 december 2024 medegedeeld dat de salarisuitkering wordt opgeschort per 17 december 2024. Op 17 januari 2025 heeft het UWV Adidas een loonsanctie opgelegd, omdat zij niet aan haar re-integratieverplichting heeft voldaan. Volgens het UWV had de mediation daadkrachtiger ingezet moeten worden. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werkneemster Adidas te veroordelen tot doorbetaling van het salaris. Werkneemster heeft geen deskundigenverklaring aangevraagd. Om die reden meent Adidas dat werkneemster niet-ontvankelijk is in haar vordering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De verplichting uit artikel 7:629a BW tot het overleggen van een deskundigenverklaring (op straffe van niet-ontvankelijkheid) geldt niet in kort geding (HR 14 september 2018, ECLI:NL:HR:2018:1673). Het is in een kort geding aan de rechter overgelaten om te bepalen of het overleggen door de werknemer van een deskundigenverklaring als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW wenselijk is. Nu het overleggen van een deskundigenverklaring in kort geding geen vereiste is én werkneemster zelf de eerdere oordelen, adviezen en rapporten voldoende vindt, acht de kantonrechter een deskundigenverklaring als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW vooralsnog niet nodig. De in de eerdere opgemaakte rapporten opgenomen oordelen en adviezen zullen als uitgangspunt hebben te gelden voor de verdere beoordeling. De vraag die partijen bij deze verdere

beoordeling verdeeld houdt, is of van werknemster in redelijkheid deelname aan mediation kon worden gevraagd. Hoewel mediation op vrijwillige basis is, mag Adidas in de gegeven omstandigheden (te weten: patstelling/advies arbo-arts) van werknemster verwachten dat zij in ieder geval bereid was te onderzoeken of mediation een mogelijkheid tot oplossing van het gerezen geschil was. Nu werknemster die bereidheid niet heeft getoond, is Adidas naar het oordeel van de kantonrechter terecht overgegaan tot de loonstop. Sprake is van een loonstop en geen loonopschorting, omdat het weigeren mee te werken aan mediation kwalificeert als het belemmeren of vertragen van de genezing ex artikel 7:629 lid 3 sub b BW. De vorderingen van werknemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:3427

Zaaknummer: 11601821 \ CV EXPL 25-1465

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: H.G.M. Hilkens en S. Bergwerff

Wetsartikelen: 7:629a BW en 7:629 lid 3 sub b BW