RECHTSPRAAK

Loonstop wegens niet voortzetten mediation onterecht. Werkgever moet achterstallig loon alsnog voldoen.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van verkoopmedewerkster. Sindsdien heeft zij meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten gehad. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Mode- en Sportdetailhandel (Non-Food) van toepassing. In de laatste arbeidsovereenkomst is opgenomen dat er sprake is van een fulltime dienstverband van 138 uur per maand en een salaris van € 2.400 bruto per maand. Het loon werd deels als voorschot en deels achteraf uitbetaald. Het loon is meerdere keren te laat betaald. Werkneemster heeft zich op 5 juli 2025 ziekgemeld. Die ziekmelding hield mede verband met problemen op het werk. Op 10 november 2025 hebben partijen onder begeleiding van een mediator gesproken over de werkgerelateerde problemen. Naar aanleiding daarvan heeft werkgever het achterstallige loon alsnog betaald. Op 12 december 2025 heeft de bedrijfsarts geadviseerd het mediationtraject voort te zetten. Volgens de bedrijfsarts was werkneemster op dat moment nog niet belastbaar voor werkzaamheden, maar wel voor mediation en het oplossen van werkgerelateerde knelpunten. Bij e-mail van 17 december 2025 heeft werkgever aangekondigd een loonstop op te leggen als werkneemster niet uiterlijk de volgende dag om 12:00 uur zou bevestigen dat een afspraak met de mediator was ingepland. Werkneemster heeft vervolgens contact opgenomen met de mediator. Uit een e-mail van de mediator van 19 december 2025 blijkt dat, na overleg met beide partijen, was voorgesteld om in de eerste week van januari 2026 een tweede mediationgesprek te houden. Werkgever heeft het loon over december 2025 niet tijdig betaald. Op 6 januari 2026 heeft de gemachtigde van werkneemster aan de mediator laten weten dat werkneemster, gelet op de recente gebeurtenissen, verdere mediation zinloos achtte en deze als afgedaan beschouwde. Op 3 februari 2026 heeft werkgever alsnog een nettobedrag overgemaakt ter zake van het loon over december 2025. Werkneemster vordert in kort geding betaling van het achterstallige loon vanaf december 2025 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd, vermeerderd met wettelijke verhoging en wettelijke rente, alsmede verstrekking van de loonspecificaties.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Loonstop

De kantonrechter oordeelt voorshands dat werkgever geen loonstop mocht opleggen. Werkneemster heeft niet zonder deugdelijke grond geweigerd mee te werken aan redelijke voorschriften of maatregelen als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 sub d BW. Daarbij is van belang dat werkneemster na de aankondiging van de loonstop wel degelijk contact heeft opgenomen met de mediator. De door werkgever gestelde termijn van minder dan zestien uur om een afspraak in te plannen acht de kantonrechter te kort, mede omdat werkneemster afhankelijk was van de beschikbaarheid van werkgever en de mediator. Verder acht de kantonrechter begrijpelijk dat werkneemster op 6 januari 2026 heeft laten weten verdere mediation zinloos te achten. Partijen waren het er immers over eens dat de werkgerelateerde problemen na het eerste mediationgesprek al waren opgelost. Daarom hoefde het mediationdeel van het advies van de bedrijfsarts in de gegeven omstandigheden niet verder te worden opgevolgd. Dat werkgever de mediation wilde voortzetten uit vrees voor een loonsanctie, maakt dat niet anders. Een advies van de bedrijfsarts hoeft niet blindelings te worden gevolgd.

Loon, wettelijke verhoging en rente

Omdat werkgever geen loonstop mocht toepassen, moest hij het loon over het restant van december 2025 en de daaropvolgende maanden doorbetalen. De kantonrechter wijst daarom het maandloon van € 2.400 bruto, vermeerderd met 8% vakantiegeld, toe vanaf december 2025 tot het einde van de arbeidsovereenkomst, met aftrek van hetgeen over december 2025 al is betaald. Daarbij geldt vanaf 3 januari 2026 dat, zolang werkneemster arbeidsongeschikt is, 90% van het loon verschuldigd is. Ook wijst de kantonrechter de wettelijke rente toe vanaf het moment waarop het loon opeisbaar was. Daarnaast wordt de wettelijke verhoging over het te laat betaalde loon van december 2025 en januari 2026 toegewezen tot maximaal 50%. De kantonrechter ziet geen aanleiding tot matiging.

Loonstroken

Werkgever moet de gecorrigeerde loonstroken over december 2025 en januari 2026 verstrekken, evenals de loonstroken over de daaropvolgende maanden tot het einde van de arbeidsovereenkomst. De gevorderde dwangsom wordt afgewezen, omdat is gebleken dat werkgever de loonstroken tot dan toe steeds tijdig heeft verstrekt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 18-02-2026
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:2264
Zaaknummer: 12057213 \ KK EXPL 26-35
Rechters: mr. H.D. Coumou
Advocaten: M.L.A. Verleun en M.R.A. Rutten
Wetsartikelen: 7:629 BW