

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft terecht een loonstop opgelegd, omdat werknemer onvoldoende meewerkte aan zijn re-integratie door niet te verschijnen op de gesprekken van de geadviseerde stepped-mediation.*Feiten*

Werknemer is in 2021 in dienst getreden bij werkgeefster. Per 9 september 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld. Werkgeefster heeft de loonbetaling van werknemer op 24 april 2025 stopgezet, omdat werknemer onvoldoende meewerkte aan zijn re-integratie. In de zomer van 2025 is het loon van werknemer weer (door)betaald. De bedrijfsarts heeft in juli 2025 geadviseerd stepped-mediation in te zetten. Werknemer is echter niet verschenen op de uitnodigingen van de mediator. Werkgeefster heeft vanaf oktober 2025 de loonbetaling van werknemer stopgezet. In onderhavige procedure vordert (de bewindvoerder van) werknemer (door)betaling van het (achterstallig) loon van werknemer, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft tijdens ziekte recht op loon. Hij heeft dat recht niet (onder meer) voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door werkgeefster of door een door haar aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop zijn gericht om werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten (artikel 7:629 lid 3 sub d BW). De bedrijfsarts heeft (stepped) mediation geadviseerd voor de re-integratie van werknemer. Werknemer had daaraan moeten meewerken. Dat heeft hij niet gedaan. Er is niet gebleken van een deugdelijke grond voor werknemer waarom hij niet is verschenen. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de gemachtigde van de bewindvoerder verklaard dat werknemer geestelijke problemen heeft en dat er daarom geen onwil maar onmacht bij werknemer is. De kantonrechter overweegt dat de omstandigheid dat werknemer geestelijke problemen heeft, op zichzelf nog niet betekent dat hij niet kon meewerken aan een mediationgesprek. Naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter was werknemer daarom gerechtigd het loon stop te zetten vanaf oktober 2025. Daar komt bij dat de mediator werknemer meermaals heeft gewaarschuwd voor deze sanctie als hij niet zou meewerken aan de mediation en dat het niet meewerken aan het re-integratietraject eerder ook al had geleid tot consequenties voor het loon van werknemer. Werknemer was dus een gewaarschuwd man. De bewindvoerder voert nog aan dat niet de mediator, maar werkgeefster de loonstop had moeten aankondigen. Daarin wordt hij niet gevolgd. Het gaat erom dat de waarschuwing voor de loonstop werknemer heeft bereikt. Dat is het geval. De kantonrechter wijst derhalve de vorderingen van de bewindvoerder af.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:2730

Zaaknummer: 12066632 VV EXPL 26-8 (E)

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: C.G.A. Mattheussens en H.Th.A. Nijkamp

Wetsartikelen: 7:629 lid 1 BW en 7:629 lid 3 sub d BW