

## RECHTSPRAAK

***Werkgever bewijst tijdelijke functiewijziging niet; loonstop wegens weigering mediation wel terecht.****Feiten*

Werkneemster is in dienst bij Het Paleisje Capelle B.V. (hierna: werkgever). Per 1 november 2022 is zij de functie van locatiemanager gaan vervullen. Tussen partijen is discussie ontstaan over de voorwaarden waaronder deze functiewijziging heeft plaatsgevonden. Werkneemster stelt dat partijen hebben afgesproken dat zij vanaf 1 november 2022 36 uur per week zou werken. Werkgever stelt daarentegen dat de functiewijziging naar locatiemanager slechts voor de duur van één jaar gold.

In een tussenvonnis van 28 februari 2025 heeft de kantonrechter beide partijen bewijsopdrachten gegeven. Werkneemster moest bewijzen dat een arbeidsomvang van 36 uur per week was overeengekomen. Werkgever moest bewijzen dat de functiewijziging tijdelijk was en voor de duur van één jaar gold. Werkneemster heeft ter bewijslevering een getuige laten horen die aanwezig was bij een deel van het gesprek van 3 oktober 2022. Werkgever heeft een geluidsopname overgelegd van een gesprek tussen partijen van 16 februari 2023, waarin volgens werkgever door werkneemster zou zijn bevestigd dat de functie tijdelijk was. Daarnaast is tussen partijen in geschil of werkgever terecht een loonstop heeft toegepast van 11 november 2022 tot 18 november 2022, nadat werkneemster niet verscheen bij een mediationgesprek dat op advies van de bedrijfsarts was ingepland. Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon op basis van de functie van locatiemanager en een arbeidsomvang van 36 uur per week.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster er niet in is geslaagd te bewijzen dat partijen hebben afgesproken dat zij vanaf 1 november 2022 36 uur per week zou gaan werken. De verklaring van de door haar gehoorde getuige acht de kantonrechter daarvoor onvoldoende, mede omdat de getuige niet vanaf het begin bij het gesprek aanwezig was en uit haar verklaring niet duidelijk blijkt welke concrete afspraken precies zijn gemaakt. Ook werkgever is er niet in geslaagd te bewijzen dat de functiewijziging naar locatiemanager slechts voor de duur van één jaar gold. De door werkgever overgelegde geluidsopname levert volgens de kantonrechter geen duidelijke en ondubbelzinnige erkenning van werkneemster op dat er sprake was van een tijdelijke functiewijziging. Daarbij weegt mee dat de gemachtigde van werkneemster direct na het gesprek schriftelijk heeft betwist dat een tijdelijke functiewijziging was overeengekomen. De kantonrechter

concludeert daarom dat werknemster per 1 november 2022 voor onbepaalde tijd de functie van locatiemanager is gaan vervullen. Vanaf 1 december 2022 gold echter een arbeidsomvang van 34 uur per week. Werkgever had daarom vanaf 1 november 2022 het loon behorend bij de functie van locatiemanager moeten betalen, berekend vanaf 1 december 2022 op basis van 34 uur per week.

De kantonrechter oordeelt dat werkgever de loonstop van 11 november 2022 tot 18 november 2022 terecht heeft toegepast. De bedrijfsarts had geadviseerd dat partijen mediation zouden volgen. Werknemeester is zonder voldoende onderbouwde medische redenen niet verschenen bij het mediationgesprek van 11 november 2022. Omdat zij geen deskundigenoordeel van het UWV heeft aangevraagd en werkgever mocht afgaan op het advies van de bedrijfsarts, mocht werkgever het loon stopzetten. De exacte hoogte van het achterstallige loon staat nog niet vast. Werkgever moet een berekening maken van het nog verschuldigde loon, waarna werknemeester daarop mag reageren.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 01-05-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:5188

**Zaaknummer:** 11103068 CV EXPL 24-12580

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** E. Kilic en mr. C.T.B. Kroese

**Wetsartikelen:** 7:629 BW