

RECHTSPRAAK

Beveiligers die na ziekmelding vanuit Marokko fysieke of online mediation weigert en alleen schriftelijk wil communiceren, verspeelt zijn loon: werkgever mocht loonbetaling stoppen wegens niet-naleving van redelijke re-integratievoorschriften.

Feiten

Werknemer is op 27 januari 2025 bij Securitas in dienst getreden als beveiligers op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 18 augustus 2025 heeft werknemer zich tijdens zijn vakantie in Marokko ziekgemeld. De bedrijfsarts adviseerde terugkeer naar Nederland en werkhervatting per 11 september 2025, maar werknemer keerde niet terug en meldde zich opnieuw ziek. Omdat de bedrijfsarts geen medische beperkingen kon vaststellen, stopte Securitas de loonbetaling per 12 september 2025. Na een verdere ziekmelding op 31 oktober 2025 werd expertisebureau ICARA ingeschakeld. De bedrijfsarts adviseerde op 6 januari 2026 uit te gaan van arbeidsongeschiktheid vanaf 24 november 2025, waarna Securitas het loon over die periode alsnog betaalde. In de probleemanalyse van 12 februari 2026 concludeerde de bedrijfsarts dat pas na bemiddeling (mediation) kon worden gestart met werkhervatting in een opbouwend schema, omdat sprake was van een arbeidsconflict. Ook ICARA had in het rapport van 4 februari 2026 geconstateerd dat werknemer angst- en panieksymptomen vertoonde, situationeel getriggerd werd door het arbeidsconflict, en dat veel klachten zouden verdwijnen na het oplossen daarvan. De bedrijfsarts adviseerde mediation en oordeelde op 27 februari 2026 dat er geen medische beperkingen bestonden om fysiek aan de mediationgesprekken deel te nemen. Op 2 maart 2026 deed werknemer een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden en kondigde hij aan een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen. Securitas reageerde op 3 maart 2026 dat zij naar een oplossing wilde toewerken, maar wees erop dat werknemer geen data faciliteerde voor een fysieke mediationbijeenkomst zolang de toetsing bij het UWV duurde. Securitas stelde dat de aanvraag van een deskundigenoordeel geen opschortende werking heeft op de re-integratieverplichtingen en sommeerde werknemer uiterlijk 8 maart 2026 een gesprek in te plannen, op straffe van een loonstop per 9 maart 2026. Werknemer wilde uitsluitend schriftelijk communiceren en had tevens de geheimhoudingsverklaring voor de voorfase van de mediation niet ondertekend geretourneerd. Op 9 maart 2026 stopte Securitas de loonbetaling. Werknemer vordert in kort geding onder meer veroordeling van Securitas tot betaling van het loon (inclusief vakantiebijslag) vanaf 9 maart 2026 tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd.

Oordeel

In de kern komt de beoordeling neer op de vraag of Securitas de loonbetaling terecht heeft gestaakt wegens weigering van werknemer om mee te werken aan redelijke re-integratievoorschriften. De kantonrechter overweegt dat de bedrijfsarts in de probleemanalyse van 12 februari 2026 mediation als een noodzakelijke stap in het re-integratieproces heeft aangemerkt: pas na mediation kon worden gestart met werkhervatting in een opbouwend schema. De bedrijfsarts had op 27 februari 2026 bovendien geoordeeld dat er geen medische beperkingen bestonden om fysiek aan de mediationsgesprekken deel te nemen, een oordeel waarbij hij het ICARA-rapport had meegewogen. De kantonrechter volgt het standpunt van werknemer dat hij in redelijkheid uitsluitend schriftelijke mediation hoefde te accepteren niet. Uit het ICARA-rapport leidt zij niet af dat visuele of verbale confrontatie met Securitas wegens medische klachten onmogelijk was. Weliswaar staat daarin dat directe confrontatie met de werkgever leidt tot escalatie van de klachten, maar daaraan wordt toegevoegd dat bemiddeling rust zou kunnen brengen en dat veel klachten zouden verdwijnen na oplossen van het arbeidsconflict. De bedrijfsarts heeft met meeweging van dat rapport geoordeeld dat werknemer geen medische beperkingen had om fysiek deel te nemen aan de mediation. Van werknemer kon dan ook in redelijkheid worden verwacht dat hij daaraan in fysieke vorm zou deelnemen. Ook de door werknemer aangehaalde brief van de mediator levert dit niet op: daarin staat slechts dat online mediation een mogelijkheid is, hetgeen Securitas onweersproken ook bereid was te faciliteren, maar werknemer ging daarmee evenmin akkoord en wilde uitsluitend schriftelijke mediation. Daar komt nog bij dat hij de geheimhoudingsverklaring voor de voorfase van de mediation niet ondertekend heeft geretourneerd. Evenmin heeft hij gehoor gegeven aan de oproep van Securitas om in gesprek te gaan. De conclusie is dat werknemer zonder deugdelijke grond heeft geweigerd mee te werken aan de door Securitas en de bedrijfsarts gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht waren om hem in staat te stellen passende arbeid te verrichten. Hij heeft daarom geen recht op het gevorderde loon vanaf 9 maart 2026. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:8751

Zaaknummer: K/4102/12236257

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: C.C. Zillinger Molenaar

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW en 7:658a BW