

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkgever heeft na vertrouwensbreuk tussen werkneemster en collega ten onrechte loonstop opgelegd aan zieke werkneemster die alleen via mediation wilde meewerken aan re-integratie. Loonvordering toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2018 in dienst getreden bij werkgever. Werkneemster deelde een kamer met een collega, van wie zij vermoedde dat hij meermaals zijn lunch niet betaalde en zich met de feestdagen chocoladeattenties toe-eigende. Zij meldde dit in april 2025 bij HR. Toen in mei 2025 een doosje (paas)bonbons verdween, gaf de collega toe dit te hebben weggepakt. Het incident werd destijds niet gemeld. Toen werkneemster rond de feestdagen van 2025 in het ladeblok en de tas van haar collega wederom doosjes met chocolade, bestemd voor het uitdelen binnen kantoor, aantrof, heeft zij hiervan melding gemaakt bij haar leidinggevende. Het voorgaande resulteerde in een vertrouwensbreuk tussen werkneemster en haar collega. Op 13 januari 2026 heeft werkneemster aan werkgever te kennen gegeven dat zij zich aan haar lot overgelaten voelde en voor haar gevoel verantwoordelijk werd gehouden voor het ontstane conflict. Werkneemster heeft zich de volgende dag ziekgemeld. Korte tijd later liet werkneemster weten dat ook het vertrouwen in haar leidinggevende ernstig was geschaad. De bedrijfsarts adviseerde gesprekken tussen partijen. Werkneemster wilde deze gesprekken met het oog op geheimhouding alleen voeren binnen het kader van mediation. Werkgever wees dit verzoek af en heeft vervolgens het loon stopgezet. Werkneemster vordert doorbetaling van loon en vakantiegeld. Tevens verzoekt werkneemster dat werkgever wordt verplicht tot deelname aan mediation. Werkgever voert verweer en stelt zich op het standpunt dat hij het loon mocht stopzetten, omdat werkneemster in het kader van haar re-integratie bleef vasthouden aan mediation, terwijl de bedrijfsarts geen mediation zou hebben geadviseerd. Mediation zou daarnaast niet (rechtens) kunnen worden afgedwongen, omdat dat op vrijwillige basis dient plaats te vinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van een weigering om mee te werken aan het advies van de bedrijfsarts of van het belemmeren van herstel is geen sprake. De bedrijfsarts heeft partijen vrijgelaten in de invulling van de gesprekken, maar heeft wel de voorkeur voor een mediator uitgesproken. Werkgever heeft daarop onvoldoende toegelicht waarom geheimhouding bezwaarlijk zou zijn. Werkneemster heeft bovendien voldoende gemotiveerd waarom zij, werkzaam bij een advocatenkantoor, een gespreksleider wenste die geen (voormalig) advocaat

is. De loonstop is daarom ten onrechte opgelegd. De loonvordering met vakantiebijslag wordt toegewezen. Werkgever heeft het loon en de vakantiebijslag niet (op tijd) betaald, zodat de gevorderde wettelijke verhoging en de wettelijke rente eveneens worden toegewezen. De kantonrechter ziet aanleiding om het maximum van de verhoging te matigen tot 25%. De gevorderde veroordeling tot deelname aan mediation wordt afgewezen, omdat mediation in beginsel op vrijwilligheid berust. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8293

Zaaknummer: 12224763 \ KK EXPL 26-291

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: J.G.N. Zincken en P.A. Charbon

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:629 lid 1 BW en 7:629 lid 3 aanhef en onder b en d BW