

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft onterecht het loon van een zieke uitzendkracht die zonder toestemming naar het buitenland vertrok opgeschort, omdat zij hiervoor voorafgaand geen waarschuwing in de zin van artikel 7:629 lid 7 BW had gegeven.*Feiten*

Werknemer was als uitzendkracht in dienst bij werkgeefster. Tijdens dat dienstverband heeft hij zich op enig moment ziek gemeld en is hij zonder toestemming van werkgeefster naar het buitenland vertrokken. Werkgeefster heeft werknemer meermaals verzocht om (medische) informatie aan de door haar ingeschakelde Arboarts toe te zenden, teneinde het bestaan van ziekte en loondoorbetaling te kunnen vaststellen. Dit heeft werknemer niet gedaan, waarna werkgeefster is overgegaan tot het opschorten van zijn loon. Met deze procedure wil werknemer bereiken dat zijn opgeschorte loon – verhoogd met de wettelijke verhoging – alsnog wordt betaald. Verder vordert hij betaling van een transitievergoeding en de verstrekking van correcte salarisstroken en eindafrekening, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter zal de vorderingen van werknemer grotendeels toewijzen en overweegt daarover als volgt. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgeefster toegelicht dat zij het loon heeft opgeschort op grond van artikel 7:629 lid 6 BW en daarbij erkend dat zij geen voorafgaande waarschuwing aan werknemer heeft gegeven, zoals artikel 7:629 lid 7 BW vereist. Dit betekent dat werkgeefster – vanwege het ontbreken van een dergelijke waarschuwing – niet tot opschorting had mogen overgaan en er voor werkgeefster een (doorlopende) loondoorbetalingsverplichting wegens ziekte bestond. Omdat niet in geschil is dat werknemer vanaf 2 september 2025 tot het einde van zijn dienstverband geheel geen loon heeft ontvangen, is werkgeefster dat loon alsnog aan werknemer verschuldigd (vermeerderd met de wettelijke rente van 50%). De kantonrechter is verder van oordeel dat de cao Uitzendkrachten op de met werknemer bestaande uitzendovereenkomst van toepassing is. Dit brengt met zich mee dat werkgeefster op grond daarvan 90% van het loon tijdens ziekte aan werknemer moet uitbetalen. Werknemer heeft nog gesteld dat de cao Beroepsgoederenvervoer van toepassing is en dat daaruit een loondoorbetalingsverplichting van 100% voortvloeit, maar dit argument gaat niet op nu in de uitzendovereenkomst expliciet is overeengekomen dat de cao Uitzendkrachten tussen partijen van toepassing is. Bovendien kan werknemer volgens de kantonrechter geen aanspraak maken op de andere (gunstigere) arbeidsvoorwaarden uit de cao Beroepsgoederenvervoer, omdat in de cao Uitzendkrachten compenserende voordelen

zijn opgenomen waarvan niet is gebleken dat die onvoldoende zijn om de effecten van het verschil in behandeling te ondervangen. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster op straffe van een dwangsom correcte salarisstroken en een correcte eindafrekening dient af te geven en dat werkgeefster – in verband met het eindigen van de arbeidsrelatie – de wettelijke transitievergoeding aan werknemer is verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:397

Zaaknummer: 12013181 \ UE 25-324

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: J.W. Menkveld en mr. G.G. Bekkering

Wetsartikelen: 7:629 lid 6 BW, 7:629 lid 7 BW en 8 Waadi