

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Tijdens slapend dienstverband worden geen vakantie-uren opgebouwd; artikel 7:634 lid 1 BW niet in strijd met artikel 31 lid 2 EU-Handvest.

Feiten

Werkneemster werkte sinds 25 februari 2015 bij (een onderdeel van) RBC IMV B.V. (hierna: RBC), laatstelijk als financieel administratief medewerkster. Op 20 maart 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Op 11 april 2025 heeft het UWV aan RBC toestemming gegeven de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. Met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn heeft RBC de arbeidsovereenkomst opgezegd per 10 juli 2025. Werkneemster verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, omdat de opzegging volgens haar het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van RBC. Daarnaast verzoekt werkneemster uitbetaling van verlofuren, opgebouwd tijdens haar slapende dienstverband over de periode vanaf de 104 weken ziekte tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

RBC heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld

Dat bepaalde gedragingen en keuzes van RBC niet zorgvuldig en wellicht onhandig waren in de situatie van werkneemster kan haar worden toegegeven. Zo heeft RBC werkneemster in augustus 2023 twee keer uitgenodigd voor een gesprek bij de bedrijfsarts op de locatie van RBC, nadat werkneemster duidelijk had aangegeven dat zij dit niet zou aankunnen. Toen werkneemster vervolgens niet op deze gesprekken verscheen, leidde dit tot een inhouding op het loon. RBC had in de gegeven situatie meer rekening kunnen houden met de situatie van werkneemster en haar wensen. In oktober 2023 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om werkneemster een zogenoemd WPEX-traject te laten volgen. Werkneemster heeft de intake voor dit traject afgezegd, omdat voor haar onduidelijk was wat het doel was van dit traject. Daarop volgde een loonstop, die achteraf gezien door de voorzieningenrechter als onterecht werd beoordeeld. Voornoemd handelen valt RBC wel te verwijten, maar niet zodanig dat het de hoge lat van ‘ernstige verwijtbaarheid’ haalt. Werkneemster heeft geen recht op een billijke vergoeding.

Werkneemster heeft geen vakantie-uren opgebouwd na 104 weken ziekte

Artikel 31 lid 2 EU-Handvest bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Een soortgelijke bepaling is opgenomen in Richtlijn 2003/88/EG. Uit het *Max-Planck*-arrest van het Hof van Justitie blijkt dat een nationale regeling buiten toepassing moet worden gelaten door de nationale rechter, als deze bepaling in strijd is met artikel 31 lid 2 EU-Handvest. Uit de uitspraak van 15 juli 2025 van het HvJ EU volgt dat er *specifieke omstandigheden kunnen zijn* die een afwijking van het fundamentele recht op (jaarlijks betaald) verlof rechtvaardigen. De kantonrechter is van oordeel dat van zulke omstandigheden sprake is in geval van een slapend dienstverband naar Nederlands recht. Na afloop van de 104 weken waarin loon is doorbetaald en de werkneemster volledige vakantiedagen heeft opgebouwd, heeft zij – als de arbeidsovereenkomst nog niet is beëindigd – geen re-integratieverplichtingen meer. Daarmee verliest de recuperatiefunctie van de jaarlijkse vakantie zijn doel. De werkneemster met een slapend dienstverband heeft geen werk om van te herstellen: zij heeft immers geen verplichting om arbeid te verrichten en geen verplichting tot re-integratie. Dat recuperatie bij langdurig zieke werknemers die geen verplichting meer hebben tot re-integratie niet aan de orde is, volgt ook uit het *Daf*-arrest van de Hoge Raad. De door het HvJ EU geformuleerde doelen (bijkomen door rust, ontspanning en vrije tijd) kunnen dus niet meer worden behaald. Dat het vakantieloon bedoeld is om werknemers tijdens hun vakantie in een economisch vergelijkbare positie te brengen, zoals het HvJ EU herhaaldelijk heeft geoordeeld, speelt evenmin bij een slapend dienstverband. Een zieke werknemer die niet in staat is te werken zal na 104 weken in de regel recht hebben op een uitkering. Als de werknemer een WIA- of WW-uitkering ontvangt, dan mag hij met behoud van uitkering ook vakantie genieten. Tijdens vakanties loopt die uitkering immers door. Er is in onze nationale regelgeving dus een andere voorziening die ook voorziet in betaalde vakantie voor de werknemer met een slapend dienstverband. Als de werknemer in dezelfde periode ook nog betaalde vakantiedagen zou opbouwen, dan is dat dus dubbelop. Gelet op dit alles kan niet worden gezegd dat artikel 7:634 lid 1 BW strijdig is met artikel 31 lid 2 EU-Handvest. Dat betekent dat werkneemster na 17 maart 2025 (na 104 weken ziekte) geen vakantie-uren meer heeft opgebouwd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:1852

Zaaknummer: 11874959 VZ VERZ 25-5999

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: D.M. Lai en E. Wilke

Wetsartikelen: 7:634 BW en 7:682 BW