

## RECHTSPRAAK

***Hoewel Yource haar re-integratieverplichtingen zorgvuldig is nagekomen, heeft zij de arbeidsovereenkomst onrechtmatig opgezegd, waardoor zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en een billijke vergoeding moet betalen.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Yource als klantcontactmedewerkster. Daarvóór werkte zij al bij Yource via een uitzendovereenkomst met Olympia Services B.V. De arbeidsovereenkomst van werkneemster is door Yource drie keer verlengd. Op 2 januari 2025 is werkneemster betrokken geweest bij een auto-ongeluk, waarna zij zich op 3 januari 2025 heeft ziekgemeld. Vanaf 17 februari 2025 heeft Yource de loonbetaling aan werkneemster opgeschort en vanaf 20 februari 2025 stopgezet, omdat werkneemster volgens Yource geen contact opnam over het starten van de re-integratie. De bedrijfsarts heeft op 7 maart 2025 geoordeeld dat werkneemster op dat moment tijdelijk niet inzetbaar was voor eigen of tijdelijke passende werkzaamheden, waarna Yource de loonstop per 9 maart 2025 heeft opgeheven. Op 24 april 2025 heeft Yource per e-mail aan werkneemster medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 31 mei 2025 en niet zal worden verlengd. Volgens werkneemster heeft Yource ernstig verwijtbaar gehandeld door haar re-integratieverplichtingen niet na te komen, een onrechtmatige loonsanctie op te leggen, te zorgen voor onnodige schadelijke psychosociale arbeidsbelasting en door zich schuldig te maken aan discriminatie bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Daarom eist werkneemster in deze procedure dat voor recht wordt verklaard dat Yource ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de norm van goed werkgeverschap, haar verplichtingen uit de ketenregeling, haar zorgplicht, de re-integratieverplichtingen en/of het verbod op discriminatie bij ziekte te schenden. Yource is het niet eens met de verzoeken van werkneemster en betwist dat zij ernstig verwijtbaar of onrechtmatig heeft gehandeld.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat Yource voldoende gemotiveerd uiteengezet en met stukken onderbouwd heeft dat zij haar re-integratieverplichtingen is nagekomen. Gebleken is dat zij op zorgvuldige wijze met de ziekmelding van werkneemster is omgegaan door direct de bedrijfsarts in te schakelen en, nadat de inzetbaarheidsdeskundige een probleemanalyse heeft uitgevoerd en advies heeft gegeven over de re-integratie van werkneemster, vervolgens afspraken te maken met werkneemster over de start van de re-integratie en een plan van

aanpak heeft opgesteld. Het voorgaande betekent dat Yource in haar e-mail aan werknemster op terecht gronden heeft medegedeeld dat het advies van de inzetbaarheidsdeskundige leidend is en dat werknemster daaraan gehoor moet geven. Gelet daarop mocht Yource dan ook van werknemster verlangen dat zij op 17 februari 2025 zou beginnen met re-integreren. Daarbij is werknemster er ook op gewezen dat, als zij niet met de re-integratie begint, dit gevolgen zal hebben voor de loondoorbetaling. Vast staat dat werknemster niet is begonnen met haar re-integratie. Omdat werknemster daarmee, ondanks waarschuwing, niet voldeed aan haar re-integratieverplichtingen, was Yource gerechtigd de loonbetaling aan werknemster op te schorten. Omdat werknemster aansluitend ook geen gehoor heeft gegeven aan het dringende verzoek van Yource om contact met haar op te nemen over de re-integratie, heeft Yource vervolgens op goede gronden de loonbetaling stopgezet. Dat Yource haar zorgplicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving heeft geschonden door onrechtmatige financiële druk uit te oefenen en daarmee heeft gezorgd voor onnodige psychosociale arbeidsbelasting is dan ook niet gebleken. Omdat Yource, zoals hiervoor is overwogen, terecht is overgegaan tot opschorting en aansluitend stopzetting van de loondoorbetaling aan werknemster, heeft werknemster geen recht op betaling van het loon. Vast staat dat werknemster op 1 november 2023 bij Yource in dienst is getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van drie maanden en dat deze arbeidsovereenkomst vervolgens (zonder tussenpozen) is verlengd op 1 februari 2024 (voor de duur van vier maanden), op 1 juni 2024 (voor de duur van zes maanden) én op 1 december 2024 (voor de duur van zes maanden). In totaal is er dus sprake geweest van vier opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Op grond van het hiervoor genoemde artikel geldt de laatste arbeidsovereenkomst dan ook als aangegaan voor onbepaalde tijd. Omdat tussen Yource en werknemster (van rechtswege) sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, kan van een aanzegging geen sprake zijn, zodat de e-mail van 24 april 2025 moet worden beschouwd als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dat werknemster aanvankelijk zelf ook is uitgegaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd doet daaraan niet af. Niet gebleken is dat Yource de arbeidsovereenkomst met inachtneming van artikel 7:671 BW heeft opgezegd. Naar het oordeel van de kantonrechter kan in de gegeven omstandigheden niet geconcludeerd worden dat werknemster (stilzwijgend) heeft ingestemd met de opzegging. Omdat Yource de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd, heeft zij daarmee ernstig verwijtbaar gehandeld. Zodoende heeft werknemster recht op een billijke vergoeding. Ter zitting heeft werknemster onweersproken gesteld dat zij nog altijd arbeidsongeschikt is en niet in staat is werkzaamheden te verrichten. Gelet daarop acht de kantonrechter het redelijk om als uitgangspunt te nemen dat, als de onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst zou worden weggedacht, de arbeidsovereenkomst in elk geval tot twee jaar na de dag waarop werknemster arbeidsongeschikt is geworden zou hebben voortgeduurd. Zij ontvangt op dit moment een Ziektewetuitkering. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding kan ook worden meegewogen dat er enige afschrikwekkende werking voor de werkgever van uit mag gaan. Gelet daarop en op de hiervoor genoemde inkomensschade vindt de kantonrechter in dit geval een billijke vergoeding van (afgerond) € 5.000 bruto passend. Omdat het causale verband tussen enig

handelen van Yource en de door werkneemster gestelde schade niet is komen vast te staan bestaat er geen aanleiding Yource op grond van artikel 6:162 BW te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding. Dat verzoek van werkneemster wordt daarom afgewezen. Yource heeft uiteengezet dat zij de loonschade, die zij lijdt als gevolg van het auto-ongeluk van werkneemster, wil verhalen op de veroorzaker van dat ongeluk. Zij heeft uitgelegd dat zij voor de loonregreskwestie de medische gegevens van werkneemster nodig heeft. Daarvoor is noodzakelijk dat werkneemster de medische gegevens zelf verstrekt dan wel dat zij een machtiging afgeeft waarmee de medisch adviseur van Yource wordt gemachtigd de relevante gegevens uit het medisch dossier van werkneemster te gebruiken voor het beoordelen van de regresvordering. Vast staat in elk geval dat werkneemster hiertoe (nog) niet is overgegaan. Het voorgaande leidt ertoe dat het verzoek van Yource om werkneemster te veroordelen om, binnen vijf dagen na sommatie door Yource, volledige medewerking te verlenen en alle informatie te verstrekken met betrekking tot de loonregreskwestie zal worden toegewezen. Gelet op de toezegging van werkneemster ter zitting dat zij hieraan zal meewerken, ziet de kantonrechter echter geen concrete aanleiding om een dwangsom aan deze veroordeling te verbinden.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 05-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:2430

**Zaaknummer:** 11861927 VZ VERZ 25-5869

**Rechters:** F. Aukema-Hartog

**Advocaten:** N. Gierdharie en B. Bosma

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:658 BW, 7:658a BW, 7:660a BW, 7:668a BW, 7:629 BW, 7:671 BW en 7:681 BW