

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van zieke werkneemster is onregelmatig opgezegd. De opgelegde loonstop is deels terecht opgelegd.*Feiten*

Werkneemster is sinds 6 maart 2023 voor bepaalde tijd in dienst bij werkgever. De Cao Kinderopvang is van toepassing. Partijen hebben tevens een praktijkovereenkomst gesloten voor de BBL-opleiding pedagogisch medewerker kinderopvang mbo-3 niveau. Daarnaast hebben partijen een studieovereenkomst gesloten. Op 30 december 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Nadat zij bij de bedrijfsarts is geweest, heeft werkgever werkneemster op 20 januari, 10 februari en 20 februari 2025 uitgenodigd op kantoor. Werkneemster is niet op komen dagen. Op 21 februari 2025 heeft werkgever aan werkneemster een loonstop opgelegd. Per e-mail van gelijke datum heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen deze loonstop. Op 28 februari 2025 heeft werkgever werkneemster uitgenodigd voor een gesprek op 3 maart 2025 en aan haar medegedeeld de loonstop te handhaven. Diezelfde dag nog heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen een gesprek omdat zij zich niet veilig voelt bij contact met werkgever. Op 10 april 2025 heeft de bedrijfsarts onder meer geadviseerd om bij de gesprekken een onafhankelijke derde, mediërende partij in te zetten. Op 23 april 2025 heeft werkneemster aan werkgever medegedeeld open te staan voor mediation. De gemachtigde van werkneemster heeft op 24 april 2024 bevestigd dat werkneemster aan mediation wil meewerken. Op 16 mei 2025 heeft werkgever aan werkneemster bericht dat hij een mediator heeft gevonden en aan werkneemster gevraagd of zij bereid is het mediationtraject te volgen. De gemachtigde van werkneemster heeft op 22 mei 2025 nogmaals aan werkgever bevestigd dat werkneemster bereid is tot mediation en heeft verzocht om door te geven wat de naam van de mediator is omdat beide partijen hiermee moeten instemmen. Op 25 mei 2025 heeft werkgever aan werkneemster bericht dat hij niets meer heeft vernomen op zijn e-mail van 16 mei 2025 en dat hij daaruit afleidt dat werkneemster niet achter mediation staat. Werkgever heeft werkneemster vervolgens opnieuw uitgenodigd voor een gesprek op 28 mei 2025 om de details van het plan van aanpak te bespreken. In reactie hierop bericht (de gemachtigde van) werkneemster op 26 mei 2025 aan werkgever dat zij geen antwoord heeft ontvangen op haar e-mail van 22 mei 2025 en het niet klopt dat zij geen belangstelling voor mediation heeft. Bij brief van 4 juni 2025 heeft werkgever aan werkneemster bericht dat de loonstop van kracht blijft omdat zij niet is verschenen voor het gesprek op 28 mei 2025. Bij e-mail van 31 juli 2025 heeft werkgever aan werkneemster de afrekening uren 2024 en omtrent het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst gestuurd. In de bijgevoegde brief van 31 juli 2025 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd met ingang van 1 september 2025. Per e-mail van 6 augustus 2025 heeft de gemachtigde namens werkneemster bezwaar gemaakt tegen

de opzegging. Werkneemster berust in de opzegging en verzoekt de kantonrechter onder meer de toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Daarnaast vordert zij achterstallig salaris en uitbetaling van overuren. Werkgever verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op 31 augustus 2025 en dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

Vergoedingen

De kantonrechter overweegt dat de door partijen ondertekende arbeidsovereenkomst van 11 juli 2024 dient te worden aangemerkt als een onderhandse akte, die, nu werkgever de authenticiteit van zijn handtekening niet betwist, ingevolge artikel 159 Rv dwingend bewijs oplevert in die zin dat de onderhandse akte van werkgever afkomstig is. De kantonrechter gaat daarom uit van de juistheid van wat er in deze arbeidsovereenkomst staat. Dit betekent, voor zover in deze zaak voor de verdere beoordeling van belang is, dat partijen een arbeidsovereenkomst hebben gesloten op grond waarvan werkneemster is aangesteld als pedagogisch medewerkster met een loon van € 2.912 bruto per maand, exclusief 8% vakantiegeld, die eindigt op 31 augustus 2026. De conclusie uit het voorgaande is dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever tegen 31 augustus 2025 niet rechtsgeldig is gedaan. Omdat de arbeidsovereenkomst is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt, is werkgever aan werkneemster een schadevergoeding verschuldigd gelijk aan het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding en billijke vergoeding. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 15.000 redelijk.

Achterstallig loon

Omdat werkneemster na 3 februari 2025 tot twee keer toe voor een gesprek is uitgenodigd maar niet is verschenen, vervolgens schriftelijk is gewaarschuwd voor een loonstop indien zij opnieuw niet op een gesprek verschijnt en toch opnieuw weigert gehoor te geven aan de oproep tot een gesprek, is de loonstop op 21 februari 2025 naar het oordeel van de kantonrechter terecht opgelegd. In reactie op het advies van de bedrijfsarts van 10 april 2025 heeft werkneemster op 23 april 2025 aan werkgever medegedeeld open te staan voor mediation. Onjuist is de stelling van werkgever dat werkneemster vervolgens niet zou hebben gereageerd op zijn verzoek van 16 mei 2025. De gemachtigde van werkneemster heeft dat op 22 en 26 mei 2025 immers namens haar gedaan. De continuering van de loonstop wegens het niet nakomen van haar re-integratieverplichting zoals aangekondigd op 4 juni 2025 is dan ook zonder rechtsgrond. Ook het UWV concludeert in de deskundigenverklaring van 29 december 2025 dat de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn daar waar de inzet van een mediator niet is gerealiseerd nadat de werkneemster op 23 april 2025 heeft aangegeven zich in staat te achten mee te werken aan mediation. Het voorgaande betekent dat de opgelegde loonstop over de periode van 21 februari 2025 tot 23 april 2025 terecht is

opgelegd. De vordering van werkneemster tot betaling van het loon over deze periode wordt daarom afgewezen. De kantonrechter zal een bedrag van € 14.264,81 (149 dagen) toewijzen over de periode 1 februari 2025 tot 21 februari 2025 en 23 april 2025 tot 1 september 2025.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:12389

Zaaknummer: 11947491 \ RP VERZ 25-50893

Rechters: D. Nobel

Advocaten: C.J.M. Waasdorp, B. Noort en R.T. Groen

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW en 7:681 BW