

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht de loonbetaling niet opschorten zonder beoordeling door een bedrijfsarts, zodat werknemer recht heeft op doorbetaling van loon tijdens haar ziekte tot het einde van het dienstverband.*Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2025 in dienst getreden bij werkgever in de functie van winkelmedewerkster. Werkneemster heeft zich met ingang van 22 december 2025 ziek gemeld. In een brief van 5 februari 2026 heeft werkgever werkneemster bericht dat hij geen contact kan krijgen met haar en daardoor niet kan vaststellen in hoeverre zij beschikbaar is voor het verrichten van arbeid en dat hij daarom de loonbetaling over januari 2026 voorlopig hebben opgeschort. Daarnaast wijst hij werkneemster erop dat haar arbeidsovereenkomst per 31 maart 2026 eindigt en niet zal worden verlengde. De gemachtigde van werkneemster heeft bij brief van 30 maart 2026 bericht dat werkneemster tot op heden niet in staat is geweest te werken, maar dat werkgever haar ook geen arbodienst heeft aangeboden om de ziekte/arbeidsongeschiktheid te beoordelen. Daarnaast zou werkneemster twee brieven hebben verstuurd waarin zij haar achterstallig loon vordert maar heeft werkgever volgens werkneemster hier geen gehoor aan gegeven en zou werkgever haar hebben gevraagd om bewijzen te verstrekken inzake haar ziekte/arbeidsongeschiktheid. De loonopschorting zou onterecht zijn, omdat werkneemster te allen tijde bereikbaar is geweest. Werkgever heeft hierop niet gereageerd. Werkneemster vordert onder meer het salaris over januari, februari en maart.

Oordeel

Het recht op loon moet worden beoordeeld aan de hand van artikel 7:629 lid 1 BW. Niet in geschil is dat werkneemster zich ziek heeft gemeld. Werkgever heeft de loondoorbetaling aan werkneemster evenwel met ingang van 1 januari 2026 gestaakt, omdat hij niet geloofde dat werkneemster (daadwerkelijk) ziek was. Het is echter niet aan de werkgever om te beoordelen of om vast te stellen of een werknemer al dan niet ziek is, ook niet als er sprake is van al dan niet gerechtvaardigd wantrouwen van de werkgever. Dit dient te gebeuren door een bedrijfsarts of arbodienst. Het had dan ook op de weg van werkgever gelegen om, wanneer hij meende dat werkneemster niet ziek was, zijn bedrijfsarts zo spoedig mogelijk na de ziekmelding van werkneemster daarnaar onderzoek te laten doen. Omdat werkgever dit heeft nagelaten, moet ervan worden uitgegaan dat werkneemster wegens ziekte ongeschikt was voor haar werkzaamheden en dat deze ziekte tot het einde van het dienstverband heeft voortgeduurd. Werkneemster heeft dus recht op 100% van het loon over de periode van 1 januari 2026 t/m 31 maart 2026. Wat betreft de transitievergoeding kan de vordering tot

betaling van deze vergoeding slechts bij verzoekschriftprocedure worden ingeleid, zoals werkgever terecht stelt. Ter voorkoming van vertraging en extra proceskosten door een vervolgpcedure en ter voorlichting aan partijen overweegt de kantonrechter ten overvloede nog, met toepassing van artikel 69 Rv, dat werkneemster recht heeft op de transitievergoeding. Deze betaalverplichting staat los van de discussie tussen partijen over de gang van zaken gedurende de laatste drie maanden van de arbeidsovereenkomst. Partijen kunnen ervoor kiezen om op dit punt een regeling te treffen, waardoor handhaving van dit punt in de verzoekschriftprocedure niet nodig is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:5696

Zaaknummer: 12175394 \ VV EXPL 26-48

Rechters: E. Jochem

Advocaten: H. Temel en H. Kuin

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:686a BW