

## RECHTSPRAAK

***Meerdere entiteiten van de onderneming zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de wanbetaling tijdens de ziekteperiode van werknemer, nu de onderneming onduidelijkheid heeft laten bestaan over de entiteit die als werkgever optreedt.****Feiten*

Tussen werknemer en “Uitzendonderneming Euro Start Uitzendbureau” bestaat een arbeidsovereenkomst voor de functie van glastuinbouwmedewerker. Op 20 juni 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Sindsdien is sprake van wanbetaling. Werknemer heeft daarom meerdere kortgedingprocedures gevoerd tegen Euro Werk Anneembedrijf B.V., Eurowerk 2 B.V. en Eurowerk 3 B.V. In de kortgedingvonissen is Euro Werk c.s. hoofdelijk veroordeeld tot betaling van loon tijdens ziekte. In eerste aanleg van onderhavige procedure heeft werknemer gevorderd Euro Werk c.s. hoofdelijk te veroordelen tot betaling van zijn achterstallig loon vanaf 8 december 2024, te vermeerderen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer grotendeels toegewezen en de wettelijke verhoging vastgesteld op 50%. Euro Werk c.s. is tegen dit vonnis in hoger beroep gekomen. Zij komt in hoger beroep onder andere op tegen de hoofdelijke veroordeling van alle drie de entiteiten. Verder stelt Euro Werk c.s. zich in hoger beroep op het standpunt dat het loon mocht worden opgeschort en het loon mocht worden stopgezet.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Hoofdelijke veroordeling*

Euro Werk c.s. is het niet eens met de hoofdelijke veroordeling van alle drie de entiteiten, omdat volgens haar aan de hand van het loonheffingsnummer op de loonstroken – dat kan worden gekoppeld aan Euro Werk Anneembedrijf B.V. – kan worden achterhaald wie de werkgever is. Dit standpunt slaagt niet. Dat het loonheffingsnummer van een entiteit op de loonstrook van werknemer staat, betekent namelijk niet dat vanzelfsprekend (alleen) die entiteit de werkgever is. Daar komt bij dat niet iedereen weet dat de werkgever eenvoudig kan worden afgeleid uit het handelsregister. In dat kader is nog van groter belang dat een werkgever op grond van artikel 7:655 lid 1 onder a BW gehouden is om schriftelijk of elektronisch aan de werknemer mee te delen wie de werkgever is. Het is immers aan een werkgever om geen onduidelijkheid te laten bestaan over de entiteit van de onderneming die als zodanig optreedt, niet aan een werknemer om dat uit te puzzelen. Deze mededeling heeft

niet plaatsgevonden. Daar komt nog bij dat niet Euro Werk Aanneembedrijf maar “Euro Start” bij de tweede grief als werkgever wordt geduid. Bij deze stand van zaken is het hof het met de kantonrechter eens dat de onduidelijkheid over wie de werkgever is voor rekening en risico dient te komen van Euro Werk c.s. en de hoofdelijke veroordeling van Euro Werk c.s. daarom terecht is uitgesproken.

#### *Loonopschorting*

Door Euro Werk c.s. wordt betoogd dat het loon mocht worden opgeschort omdat werknemer niet voldeed aan zijn re-integratieverplichtingen. Daarbij beroepen Euro Werk c.s. zich op artikel 8 lid 10 onder b van de Cao Glastuinbouw. Deze grief faalt in zoverre omdat niet goed is onderbouwd waarom de Cao Glastuinbouw op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. In de arbeidsovereenkomst staat in de kop en in de tekst namelijk dat de ABU Cao van toepassing is.

#### *Loonstop*

Verder betoogt Euro Werk c.s. – zo begrijpt het hof – dat werknemer geen recht op loon heeft omdat hij onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie en daarmee zonder deugdelijke grond passende arbeid weigert. Dit wordt onderbouwd met de stelling dat er geen beletselen voor werknemer waren om naar het kantoor van Euro Werk c.s. te komen en daar werkzaamheden te verrichten. Ook deze onderbouwing faalt. De argumenten en gebeurtenissen die Euro Werk c.s. aanvoeren, hebben zij eerder aangevoerd ter rechtvaardiging van een loonstop. Daarover is echter al geoordeeld in een eerder vonnis. Toen is geoordeeld dat die loonstop onterecht was, omdat van het weigeren van passende arbeid geen sprake was. Het is in strijd met de goede procesorde om dit debat in dit hoger beroep over te doen.

Welk standpunt van Euro Werk c.s. wel slaagt, is het standpunt dat zowel uit de Cao Glastuinbouw als uit de ABU Cao niet volgt dat bij arbeidsongeschiktheid het wettelijk minimumloon moet worden betaald. In artikel 25 lid 2 van de ABU Cao is bepaald dat er gedurende week 53 t/m 104 van de arbeidsongeschiktheid recht bestaat op 80% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. De periode vanaf 8 december 2024 betreft het tweede ziektejaar. Over de periode vanaf 8 december 2024 tot en met 20 juni 2025 is dus 80% van het loon, bij een arbeidsomvang van 34 uren per week tegen een uurloon van € 14,06, verschuldigd. Dat komt neer op een bedrag van € 382,43 bruto per week. De door werknemer ontvangen betalingen tot een bedrag van € 1.889,85 netto kunnen hierop in mindering worden gebracht. Het vonnis van de rechtbank wordt op dit punt dus vernietigd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 16-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:1871

**Zaaknummer:** 200.355.793/01

**Rechters:** R.S. van Coevorden, M.D. Ruizeveld en M.V. Ulrici

**Advocaten:** S. van der Eijk en B.F. Desloover

**Wetsartikelen:** 7:655 lid 1 sub a BW, 7:629 lid 6 BW en 7:629 lid 3 sub c BW