

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft de loonbetaling tijdens ziekte ten onrechte stopgezet. Werkneemster behoudt daarom recht op loon en een transitievergoeding, omdat niet is gebleken van verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 9 oktober 2023 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgeefster als horecabeheerder bij opdrachtgever. Nadat opdrachtgever de opdracht aan werkgeefster had gegund, is de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2024 voortgezet met werkgeefster. Vervolgens zijn partijen overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst werd voortgezet tot 1 mei 2025. Vanaf 15 oktober 2024 is werkneemster arbeidsongeschikt wegens ziekte. Werkgeefster heeft de loonbetaling met ingang van 5 maart 2025 opgeschort en per 12 maart 2025 gestaakt. De arbeidsovereenkomst is per 1 mei 2025 van rechtswege geëindigd. Werkneemster verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding, het loon over de maanden maart en april 2025, vakantiebijslag, wettelijke verhoging en wettelijke rente, alsmede werkgeefster te veroordelen in de proceskosten. Werkgeefster voert verweer en verzoekt de vorderingen af te wijzen en werkneemster te veroordelen in de kosten van de procedure.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werkneemster op 9 oktober 2023 in dienst is getreden en dat het dienstverband op 30 april 2025 is geëindigd. Op grond van de wet is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege niet wordt voortgezet, tenzij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Van dat laatste is niet gebleken, zodat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding. Ten aanzien van de loonvordering overweegt de kantonrechter dat werkgeefster de loonbetaling heeft opgeschort en vervolgens gestaakt omdat werkneemster geen gehoor gaf aan het advies van de bedrijfsarts om fysiek met werkgeefster in gesprek te gaan. De kantonrechter oordeelt dat deze loonsanctie zonder voldoende grond is opgelegd. Vaststaat dat werkneemster arbeidsongeschikt was en uit het deskundigenoordeel van het UWV volgt dat zij niet in staat was fysiek deel te nemen aan het spreekuur van de bedrijfsarts en dat haar re-integratie-inspanningen voldoende waren. Onder die omstandigheden acht de kantonrechter een loonsanctie wegens het niet verschijnen voor een gesprek bij de werkgever niet rechtmatig. Werkgeefster wordt daarom veroordeeld tot betaling van het loon over maart en april 2025, waarbij op grond van de hospitality-cao aanspraak bestaat op negentig procent van het loon, vermeerderd met vakantiebijslag en wettelijke rente.

De gevorderde wettelijke verhoging wordt afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd en deze verhoging geen prikkel meer kan vormen om het loon tijdig te betalen. Werkgeefster wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:6098

Zaaknummer: 11820498 \ AZ VERZ 25-51

Rechters: Zander

Advocaten: R. Odekerken

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:686a lid 1 BW