

RECHTSPRAAK

Vordering achterstallig loon en andere vergoedingen. Fout in het verzoekschrift wordt door de kantonrechter aangepast.*Feiten*

Werkneemster is op 28 maart 2023 voor bepaalde tijd van een jaar bij werkgever in dienst getreden als ambulant begeleider. In 2024 en 2025 is haar arbeidsovereenkomst telkens met een jaar verlengd. Op 1 augustus 2025 heeft zij zich ziekgemeld. Het oorspronkelijke advies van de bedrijfsarts was om mediation in te schakelen. Nadat een nieuwe bedrijfsarts op 3 februari 2026 met werkneemster had gesproken, was het oordeel dat werkneemster 3 keer 3,5 uur per week kon werken. Werkgever heeft haar vervolgens op 4 februari 2026 opgeroepen om te komen werken en op 5 februari 2026 een loonstop opgelegd, toen werkneemster dat weigerde. Op 12 februari 2026 heeft werkgever het einde van het dienstverband aangezegd tegen 27 maart 2026. Werkneemster stelt dat werkgever haar nog loon en andere vergoedingen verschuldigd is. Werkgever stelt dat werkneemster de verkeerde partij heeft aangesproken.

*Oordeel**Ontvankelijkheid: verkeerde rechtspersoon aangesproken*

Werkneemster had in haar verzoekschrift aanvankelijk de verkeerde rechtspersoon aangesproken. De kantonrechter vond dat begrijpelijk, omdat verschillende ondernemingen dezelfde handelsnaam, hetzelfde adres en dezelfde leiding hadden. Daardoor kon zij redelijkerwijs twijfelen wie juridisch haar werkgever was. De kantonrechter herstelde de tenaamstelling in het verzoekschrift en is overgegaan tot inhoudelijke behandeling van de zaak.

Transitievergoeding, niet genoten vakantiedagen en wettelijke verhoging

Werkneemster stelt dat werkgever de transitievergoeding is verschuldigd wegens het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Werkgever stelt geen transitievergoeding verschuldigd te zijn, omdat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door herhaaldelijk redelijke voorschriften over haar re-integratie niet op te volgen. De kantonrechter volgt de stelling van werkgever niet. Werkneemster had volgens de kantonrechter deugdelijke gronden om te twijfelen aan het advies van de nieuwe bedrijfsarts en had daarom onmiddellijk een second opinion gevraagd. Weliswaar mocht werkgever uitgaan van het laatste advies van de bedrijfsarts en was werkneemster in beginsel gehouden om mee te werken aan haar re-integratie, maar onder deze omstandigheden is de weigering om te komen werken niet ernstig verwijtbaar. Werkneemster wil verder dat werkgever haar de

wettelijke verhoging betaalt over de loonwaarde van haar niet genoten vakantie-uren. Daarnaast wil zij dat werkgever haar de vakantiebijslag van 8% en eindejaarsuitkering van 8,33% daarover uitbetaalt, vermeerderd met de wettelijke verhoging. Ook die verzoeken worden toegewezen. Werkgever moet op straffe van een dwangsom binnen vijf dagen correcte loon- en betaalspecificaties verstrekken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6598

Zaaknummer: 12291824 \ UE VERZ 26-287

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: S.B. de Jong en T. van Liempd

Wetsartikelen: 3:303 BW, 7:625 BW, 7:641 BW, 7:655 BW, 7:673 BW en 7:686a BW