RECHTSPRAAK

Loonvordering werkneemster toegewezen ondanks ontbreken deskundigenoordeel. Werkneemster is niet gezien door een bedrijfsarts en werkgeefster heeft pas op het laatste moment de arbeidsongeschiktheid betwist.

Feiten

Werkneemster is per 1 maart 2026 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van algemeen medewerkster. Partijen hebben afgesproken dat werkneemster minstens drie en ten hoogste veertig uur per week werkt. Op 5 mei 2026 heeft werkneemster aangegeven ziek te zijn. Zij stelt op 17 april 2026 tijdens de werkzaamheden een ongeval te hebben gehad waarbij zij letsel heeft opgelopen. Zij is daarna niet meer opgeroepen en er is geen loon meer betaald. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet dan wel de opzegging en betaling van achterstallig loon. Werkgeefster voert verweer nu een deskundigenoordeel ontbreekt en stelt werkneemster niet te hebben ingeroosterd omdat zij haar arm niet kon gebruiken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft nagelaten een bedrijfsarts in te schakelen. De onduidelijkheid over de gestelde arbeidsongeschiktheid is hierdoor aan werkgeefster te wijten. Ook wordt het gestelde letsel ondersteund door medische informatie. Werkgeefster is er tot het laatste moment onduidelijk over geweest of zij de arbeidsongeschiktheid betwistte. Pas in de tweede mondelinge behandeling is voor het eerst het standpunt ingenomen dat een verzekeringsbericht van het UWV nodig is. Onder deze omstandigheden kan van werkneemster in redelijkheid niet worden gevergd dat zij haar verzoek van het oordeel van een UWV-deskundige voorziet. Het verweer van werkgeefster slaagt dus niet. Werkneemster is ontvankelijk in haar vordering en het ontbreken van het oordeel van een UWV-deskundige leidt ook niet tot afwijzing van de vordering. Naar het oordeel van de kantonrechter kan in het midden blijven of werkneemster de verklaringen en het gedrag van werkgeefster mocht begrijpen als een opzegging. Beide partijen stellen zich inmiddels namelijk primair op het standpunt dat er geen (regelmatige) opzegging heeft plaatsgevonden en dat de arbeidsovereenkomst moet worden voortgezet. Aan de door werkneemster verzochte vernietiging is geen apart rechtsgevolg gekoppeld anders dan voortzetting met loondoorbetaling. Daarom komt náást de loonvordering geen aparte betekenis meer toe aan de verzochte vernietiging en wordt de verzochte vernietiging afgewezen wegens gebrek aan belang. Werkneemster is in haar loonvordering uitgegaan van

haar urenopgaven aan haar teamleider over maart en april gedeeld door drie maanden, om zo tot een gemiddelde van 84 uur per maand te komen. Werkgeefster betwist dat de door werkneemster opgevoerde urenopgaven juist zijn en voert aan dat de juiste urenopgaven op de UWV-overzichten staan. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster de urenopgaven door werkneemster onvoldoende gemotiveerd betwist. Werkneemster heeft haar uren schriftelijk, via Whatsapp, aan haar teamleider doorgegeven. In de door werkneemster bijgevoegde Whatsapp-gesprekken is niet te lezen dat de teamleider tegen de urenopgaven door werkneemster protesteert. Werkgeefster maakt niet duidelijk hoe niettemin een fors verschil heeft kunnen ontstaan tussen de urenopgaven van werkneemster aan haar teamleider en de urenregistratie die werkgeefster kennelijk heeft gedaan. De kantonrechter gaat daarom uit van de opgaven van werkneemster. De loonvordering wordt toegewezen. Er wordt een wettelijke verhoging van 50% toegewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 13-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:30060
Zaaknummer: K/4502/12278187
Rechters: mr. J.M. Meester
Advocaten: O. Arslan en N.M. Fakiri
Wetsartikelen: 7:629a lid 1 en 2 BW