RECHTSPRAAK

Werkgever mag loon van zieke werkneemster niet opschorten uitsluitend omdat zij vanwege medische klachten niet telefonisch bereikbaar is, terwijl communicatie per e-mail wel mogelijk is.

Feiten

Werkneemster is op 28 oktober 2024 in dienst getreden bij Tempo-Team op basis van een uitzendovereenkomst, die later is omgezet in een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 10 mei 2026. Op 5 februari 2026 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Tijdens haar arbeidsongeschiktheid heeft Tempo-Team herhaaldelijk geprobeerd telefonisch contact met haar op te nemen, terwijl werkneemster aangaf vanwege haar medische gesteldheid uitsluitend per e-mail te kunnen communiceren. Omdat zij telefonisch niet bereikbaar was, heeft Tempo-Team haar loon opgeschort. Over de periode van 16 februari tot en met 16 april 2026 heeft werkneemster geen loon ontvangen. Dit loon is op 17 april 2026 alsnog betaald. Op 21 april 2026 heeft werkneemster de bedrijfsarts bezocht. De arbeidsovereenkomst is op 10 mei 2026 van rechtswege geëindigd. Werkneemster verzoekt onder meer om een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen, de maximale wettelijke verhoging wegens te late loonbetaling, een schadevergoeding en een aanzegvergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Wettelijke verhoging

Tempo-Team heeft het loon ten onrechte opgeschort. Op grond van artikel 7:629 lid 6 BW is loonopschorting slechts toegestaan indien een werknemer zich niet houdt aan schriftelijk gegeven redelijke controlevoorschriften. Tempo-Team kon in de gegeven omstandigheden niet verlangen dat werkneemster telefonisch bereikbaar was, nu zij herhaaldelijk had aangegeven daartoe om medische redenen niet in staat te zijn en steeds per e-mail bereikbaar was. Bovendien had Tempo-Team eerder ingestemd met communicatie per e-mail. Indien Tempo-Team twijfelde aan de medische beperkingen van werkneemster, had zij eerder de bedrijfsarts moeten inschakelen. Het is niet aan de werkgever om zelf te beoordelen of een werknemer medisch in staat is telefonisch contact te onderhouden. De kantonrechter kent daarom de maximale wettelijke verhoging van € 2.310,64 bruto toe en ziet geen aanleiding deze te matigen.

Billijke vergoeding

De kantonrechter wijst het verzoek om een billijke vergoeding af. Op grond van artikel 7:673 lid 9 BW kan bij het van rechtswege eindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een billijke vergoeding worden toegekend indien het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat de gedragingen van Tempo-Team, waaronder de onterechte loonopschorting en het laat inschakelen van de bedrijfsarts, ertoe hebben geleid dat haar arbeidsovereenkomst niet is voortgezet. Het vereiste causaal verband ontbreekt.

Schadevergoeding

Ook de schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW wordt afgewezen. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat zij, los van het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst, schade heeft geleden als gevolg van handelen in strijd met goed werkgeverschap.

Aanzegvergoeding

De kantonrechter oordeelt dat Tempo-Team met haar e-mail van 9 april 2026 voldoende duidelijk heeft gemaakt dat de arbeidsovereenkomst op 10 mei 2026 zou eindigen en niet zou worden voortgezet. Dat partijen bij eventueel toekomstig werk opnieuw in gesprek konden gaan over een arbeidsovereenkomst, maakt dit niet anders. De aanzegvergoeding wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 04-11-2026
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:10774
Zaaknummer: 12219834 EA VERZ 26-541
Rechters: mr. H.D. Coumou
Advocaten: E. Akopova en J.M. Caro
Wetsartikelen: 7:629 lid 6 BW