

## RECHTSPRAAK

***Loonvordering na eerder vernietigde opzegging toegewezen. Geen arbeid wel loon. Risico werkgever dat geen arbeid meer is verricht hoewel werknemer zijn beschikbaarheid niet kenbaar heeft gemaakt. De transitievergoeding wordt uit proceseconomisch oogpunt toegewezen.***

*Feiten*

Tussen partijen heeft vanaf 1 maart 2022 een arbeidsovereenkomst bestaan. In de periode van maart tot en met november 2022 heeft werknemer cliënten van werkgever vervoerd van en naar de dagbesteding. In de arbeidsovereenkomst is een minimumwerktijd van 3 uur per week overeengekomen. Werkgever heeft per Whatsapp-bericht van 6 december 2022 aan werknemer laten weten dat hij heeft besloten met ingang van de volgende dag gebruik te gaan maken van een taxibedrijf voor de werkzaamheden die hij verrichtte. De kantonrechter heeft in de beschikking van 22 maart 2023 de opzegging van 6 december 2022 vernietigd en voor recht verklaard dat aan de arbeidsovereenkomst nog geen einde is gekomen. Werkgever heeft inmiddels, na verkregen toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 1 september 2023. Werknemer vordert loonbetaling over de periode vanaf 6 december 2022 tot 1 september 2023. Werkgever is van oordeel dat werknemer niet-ontvankelijk moet worden verklaard, omdat hij in de eerder gevoerde verzoekschriftprocedure het verzoek tot betaling van loon vanaf 6 december 2022 tijdens de zitting heeft ingetrokken.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De beschikking die op 22 maart 2023 is gewezen door de kantonrechter is in kracht van gewijsde gegaan, omdat geen van partijen in hoger beroep is gegaan. Dit betekent dat deze beslissingen bindende kracht hebben tussen partijen. Vast staat dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan tot 1 september 2023 en dat werknemer vanaf december 2022 geen werkzaamheden meer heeft verricht. Bij de beoordeling stelt de kantonrechter voorop dat voor het slagen van een loonvordering op grond van artikel 7:628 BW in beginsel vereist is dat de werknemer bereid moet zijn de bedongen arbeid te verrichten. Toch is niet uitgesloten dat ondanks het ontbreken van bereidheid toch aanspraak op loon bestaat; namelijk als desondanks moet worden aangenomen dat de arbeid niet is verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van werkgever behoort te komen (HR 19 december 2003, ECLI:NL:HR:2003:AL7037). Naar het oordeel van de kantonrechter komt de oorzaak dat werknemer niet heeft gewerkt in redelijkheid voor rekening van werkgever. Werknemer heeft duidelijk aan werkgever laten weten het niet eens te zijn met de

beslissing zijn werkzaamheden aan een taxibedrijf uit te besteden en ook kenbaar gemaakt na de beschikking van de kantonrechter dat hij aanspraak maakt op loon. Werkgever heeft zelf het risico genomen de arbeidsovereenkomst, na het wijzen van de beschikking, door te laten lopen en ervoor gekozen werknemer niet op te roepen om zijn werkzaamheden te verrichten. Het loon over de periode van 1 december 2022 tot 1 september 2023 wordt toegewezen, alsmede het recht op vakantietoeslag. Werknemer maakt aanspraak op betaling van de transitievergoeding. Een verzoek tot toekenning van een transitievergoeding (art. 7:686a BW) moet bij verzoekschrift worden gedaan. Dat betekent dat de kantonrechter op grond van artikel 69 Rv het verzoek tot transitievergoeding zou moeten verwijzen naar de verzoekschriftprocedure. De kantonrechter heeft de transitievergoeding vanuit proceseconomisch oogpunt in deze procedure toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 13-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:7038

**Zaaknummer:** 10560009 / MC EXPL 23-3391 BW 31650

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** P. de Haan en J.W. Menkveld

**Wetsartikelen:** 69 Rv; 7:626 BW; 7:628 BW; 7:671a BW; 7:673 BW; 7:681 BW; 7:686a BW