

RECHTSPRAAK

Niet-betaling van loon levert dringende reden op voor ontslag door werknemer. Werkgever handelt ernstig verwijtbaar.*Feiten*

Werknemer, geboren in 1999, is per 1 april 2025 voor bepaalde tijd tot 1 oktober 2025 in dienst getreden bij werkgever, handelend onder de naam H.O.D.N. (hierna: werkgever), in de functie van leidinggevende bediening. De arbeidsomvang bedroeg 40 uur per week tegen een loon van € 2.575,20 bruto per maand. Partijen hebben de arbeidsovereenkomst op 8 april 2025 ondertekend. Voorafgaand aan deze arbeidsovereenkomst heeft werknemer in februari en maart 2025 reeds werkzaamheden verricht voor werkgever. Op 28 april 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Gedurende het dienstverband heeft werkgever geen loon aan werknemer betaald. Op 21 juni 2025 heeft werknemer ontslag op staande voet genomen, omdat werkgever ondanks herhaalde verzoeken bleef weigeren het loon uit te betalen. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd per 21 juni 2025 is geëindigd wegens een dringende reden aan de zijde van werknemer, alsmede werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig loon en diverse vergoedingen, waaronder een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Tevens vordert werknemer afgifte van enkele aan hem toebehorende goederen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet door werknemer

De kantonrechter verklaart voor recht dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd per 21 juni 2025 is geëindigd omdat werknemer rechtsgeldig ontslag op staande voet heeft genomen. Werkgever heeft werknemer een dringende reden gegeven door structureel geen loon te betalen. Nu werkgever dit niet heeft weersproken, is de verklaring voor recht toewijsbaar.

Achterstallig loon, vakantietoeslag en wettelijke verhoging

Werkgever is veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon over de periode februari tot en met 21 juni 2025, inclusief vakantietoeslag. Daarnaast heeft werknemer recht op de wettelijke verhoging van 50% wegens niet-tijdige betaling van het loon, alsmede op de wettelijke rente vanaf het moment van opeisbaarheid.

Vergoedingen

De kantonrechter oordeelt dat werknemer aanspraak heeft op een transitievergoeding, nu het ontslag op staande voet is veroorzaakt door ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. De transitievergoeding wordt vastgesteld op € 311,56 bruto, berekend over de periode die de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging nog had voortgeduurd. De wettelijke rente wordt toegewezen; de wettelijke verhoging niet, nu er geen sprake is van loon. Omdat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door geen loon te betalen, wordt een billijke vergoeding toegekend. De kantonrechter wijst het door werknemer gevorderde bedrag van € 8.343,65 bruto toe, overeenkomend met drie maanden loon inclusief vakantietoeslag. Nu de arbeidsovereenkomst door het handelen van werkgever eerder is geëindigd dan bij regelmatige opzegging het geval zou zijn geweest, kent de kantonrechter een gefixeerde schadevergoeding toe. Deze vergoeding wordt berekend op basis van 100% loon en vastgesteld op € 3.708,29 bruto inclusief vakantiegeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8548

Zaaknummer: 11790998 \ AZ VERZ 25-28 (E)

Rechters: Swaanen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW