

RECHTSPRAAK

Taxichauffeur, werkzaam op basis van een payrollovereenkomst, vordert in kort geding achterstallig en toekomstig loon.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 11 september 2019 in dienst getreden bij Taxi Personeelsdiensten B.V. in de functie van taxichauffeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het salaris bedraagt € 1.912,81 bruto per maand. Werknemer wordt sinds zijn indiensttreding door Taxi Personeelsdiensten uitgeleend aan bedrijf X. Nadat bedrijf X aan werknemer liet weten dat de mogelijkheid om daar te werken zou eindigen, is werknemer eind juli 2025 op verzoek van de middellijk bestuurder van Taxi Personeelsdiensten op bezoek geweest bij Connexxion in Almelo, om te bezien of hij daaraan kon worden uitgeleend. Werknemer vernam daar dat hij dan niet alleen in personenauto's zou moeten rijden maar ook in kleine busjes (voor onder andere jongerenvervoer). Werknemer deinsde daarvoor terug. Tot concrete afspraken om daar te werken is het niet gekomen. Werknemer heeft Taxi Personeelsdiensten bij brief van 12 september 2025 erop gewezen dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Taxi Personeelsdiensten en niet met bedrijf X en verzoekt te bevestigen dat zijn loon zal worden doorbetaald. Tussen partijen ontstaat een discussie over een passende herplaatsing, waarbij Taxi Personeelsdiensten aangeeft dat de weigering van werknemer aan hem zal worden tegengeworpen en gevolgen zal hebben voor zijn rechtspositie, waaronder aanspraak op loondoorbetaling. Taxi Personeelsdiensten heeft in oktober 2025 geen loon over de maand september betaald. Taxi Personeelsdiensten is van mening dat werknemer de arbeidsovereenkomst op 26 september 2025 mondeling heeft opgezegd. Werknemer betwist de opzegging en vordert achterstallig en toekomstig loon.

Oordeel

Taxi Personeelsdiensten heeft zich ten onrechte op het standpunt gesteld dat er sprake zou zijn van een mondelinge opzegging op 26 september 2025, wat betekent dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt. Daarom spitst het geschil zich toe op de vraag of het feit dat werknemer (vanaf september 2025) geen werkzaamheden voor Connexxion heeft verricht, in redelijkheid voor rekening van werknemer behoort te komen, in welk geval hij geen recht heeft op loon. De kantonrechter oordeelt als volgt. Het feit dat werknemer geen werkzaamheden voor Connexxion heeft verricht, komt in redelijkheid niet voor zijn rekening. Weliswaar heeft Taxi Personeelsdiensten op 26 september 2025 aan werknemer geschreven dat de door hem gestelde weigering voor Connexxion te werken niet zonder consequenties kan blijven, maar zij heeft het vervolgens gelaten bij de opmerking dat werknemer *het*

risico loopt dat zijn loon niet zal worden betaald. Daarbij is geen laatste kans gegeven het werk aldaar alsnog te aanvaarden. Belangrijker is echter of Taxi Personeelsdiensten hier terecht wijst op een nalaten door werknemer. Dat doet zij naar het oordeel van de kantonrechter niet. Taxi Personeelsdiensten heeft namelijk niet aannemelijk gemaakt dat zij werknemer direct na diens bezoek aan Connexxion eind juli 2025 heeft gewaarschuwd dat hij geen loon zou ontvangen als hij het werk bij Connexxion niet zou aanvaarden. De kantonrechter is van oordeel dat Taxi Personeelsdiensten niet aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer verplicht was om het werk bij Connexxion te aanvaarden en dat hij op het moment van weigeren (of vlak daarna) wist dat hieraan consequenties waren verbonden. Voorts is van belang dat werknemer er al vanaf 29 juli 2025 op mocht vertrouwen dat hij alsnog bij bedrijf X kon blijven. Taxi Personeelsdiensten is gehouden om het loon aan werknemer te betalen totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 15-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:151

Zaaknummer: 11980026 \ CV EXPL 25-2081

Rechters: W.W. van Tol

Advocaten: M. van Leussen

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:628 BW