

RECHTSPRAAK

Loon vanaf ziekmelding moet worden doorbetaald nu moet worden geoordeeld dat onder bewind gestelde werknemer niet zelf rechtsgeldig ontslag heeft genomen.*Feiten*

Werknemer is op 6 oktober 2025 bij werkgever in dienst getreden als magazijnmedewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar, tegen een basissalaris van € 1.997,44 bruto per maand. Op 13 oktober 2025 vond een gesprek plaats tussen werknemer en zijn leidinggevende, waarna werknemer de werkplek heeft verlaten. Werkgever berichtte werknemer dat hij had aangegeven niet terug te keren en verzocht om schriftelijke bevestiging. Werkgever stelde dat werknemer per 13 oktober 2025 zelf ontslag had genomen. De bewindvoerder reageerde op 27 oktober 2025 dat werknemer geen ontslag nam, maar na vragen over onder andere zijn bewind naar huis is gestuurd en ervan uitging dat hij was vrijgesteld met behoud van loon. Werkgever betwistte die vrijstelling, stelde dat werknemer niet (meer) beschikbaar was en nodigde hem uit voor een gesprek op 3 november 2025. Dat gesprek vond plaats tussen werkgever, werknemer en diens vader en is zonder medeweten van werknemer en zijn vader opgenomen. Op 4 november 2025 meldde de gemachtigde van de bewindvoerder dat werknemer het gesprek vanwege oplopende emoties had verlaten, dat hij wilde blijven werken maar daartoe op dat moment psychisch niet in staat was, en dat hij zich per die datum ziek meldde. In kort geding vordert de bewindvoerder onder meer een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd, betaling van achterstallig loon en wedertewerkstelling zodra werknemer weer arbeidsgeschikt is.

Oordeel

De kernvraag is of de arbeidsovereenkomst is geëindigd. De kantonrechter oordeelt dat dit niet het geval is. Hoewel de arbeidsovereenkomst zelf niet onder bewind valt, vallen de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten (met name de loonvordering) wél onder het bewind. Op grond van artikel 1:438 lid 2 BW kan de rechthebbende slechts met medewerking van de bewindvoerder over die goederen beschikken. Als werknemer al zou hebben opgezegd, zou die opzegging daarom ongeldig zijn bij ontbreken van medewerking van de bewindvoerder. Werkgever kan zich niet beroepen op de derdenbescherming van artikel 1:439 BW, omdat hij wist – althans had behoren te weten – dat werknemer onder bewind stond. De gevorderde verklaring voor recht wordt desondanks afgewezen, omdat in kort geding geen verklaring voor recht kan worden toegewezen. De vordering tot wedertewerkstelling wordt eveneens afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst in een parallelle verzoekschriftprocedure zal worden ontbonden per 1 februari 2026.

Ten aanzien van loon oordeelt de kantonrechter dat vanaf de ziekmelding van 4 november 2025 recht bestaat op loondoorbetaling op grond van artikel 7:629 BW (70% van het loon, met in de eerste 52 weken ten minste het toepasselijke wettelijke minimumloon). Dat de ziekmelding inhoudelijk niet was onderbouwd, leidt niet tot afwijzing, omdat werkgever de gestelde arbeidsongeschiktheid niet heeft betwist. Voor de periode 13 oktober tot 4 november 2025 beoordeelt de kantonrechter de loonvordering onder artikel 7:628 BW (niet werken, terwijl werknemer wel bereid is te werken). Die vordering wordt voorlopig afgewezen, omdat werknemer in het gesprek van 3 november 2025 heeft erkend dat hij niet is weggestuurd maar zelf is vertrokken en hij in de weken daarna onvoldoende blijkt heeft gegeven van bereidheid om (weer) te komen werken. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van 70% van het salaris vanaf 4 november 2025 tot 1 februari 2026.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:212

Zaaknummer: 11992144 \ CV EXPL 25-3522

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: R.N. Sahebdien en mr. N. Stroil

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:628 BW en 7:629 BW