

RECHTSPRAAK

Werkgever moet het loon over de niet gewerkte maanden betalen omdat het ontbreken van werk voor zijn risico komt en verrekening niet is onderbouwd.*Feiten*

Tussen partijen staat vast dat er tussen hen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan. Werknemer heeft vanaf 1 januari 2019 werkzaamheden verricht voor onderneming 1 en vanaf 1 maart 2019 voor werkgever. Vanuit werkgever is werknemer gedetacheerd aan onderneming 1. Op 31 oktober 2022 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 30 november 2022. Volgens werknemer is werkgever nog aan hem het loon verschuldigd tot en met september 2022 vermeerderd met het loon over oktober en november 2022. Op 16 december 2022 bericht de gemachtigde van werkgever echter aan werknemer dat hem aan salaris over 2022 en vakantiegeld een bedrag van € 72.607,35 bruto toekomt. Hierop moet in mindering strekken een bedrag van € 18.335,19 bruto vanwege 'geen arbeid geen loon'. Werknemer heeft de laatste drie maanden namelijk geen arbeid verricht, terwijl hij geen vakantiedagen meer had. Deze drie maanden worden daarom in mindering gebracht. Volgens werkgever heeft werknemer dus recht op betaling van € 35.521,69 netto. Aan werknemer is uitbetaald een bedrag van € 32.807,77 netto (zodat resteert € 2.713,92). Volgens werkgever moet werknemer echter ook nog een bedrag van € 17.500 aan hem terugbetalen. Werkgever heeft dit aan werknemer voorgesloten. Dat maakt dat werkgever nog recht heeft op betaling van € 14.786,08 netto, aldus werkgever.

Oordeel

Partijen twisten over de vraag of werknemer nog recht heeft op betaling van loon, dan wel of aan werkgever na verrekening nog een bedrag toekomt. Werkgever voert allereerst aan dat er weliswaar een arbeidsovereenkomst is overeengekomen, maar dat er feitelijk sprake is van een samenwerkingsconstructie. Dit verweer doet niets af aan het bestaan van de arbeidsovereenkomst met werkgever. Nog daargelaten dat van die andere afspraken niets is gebleken – dat er sprake is van een andere rechtsverhouding dan die waaruit zonder meer een loonbetalingsverplichting volgt –, staat vast dat tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Op grond van die arbeidsovereenkomst is werkgever het overeengekomen loon verschuldigd. Werkgever voert verder aan dat er sprake is van 'geen arbeid, geen loon'. Werknemer is volgens werkgever geen typische werknemer, maar was ondernemer die zich ervan bewust was dat hij voor het aanspraak maken op salaris ook daadwerkelijk inkomsten moest genereren. Werknemer kan geen aanspraak maken op salaris voor de maanden waarin hij niet heeft gewerkt, aldus werkgever. Ook dit verweer van

werkgever gaat niet op. Uit artikel 7:628 lid 1 BW volgt dat de werkgever verplicht is het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen als de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Het is niet toegestaan dat de werkgever de loonbetaling eenzijdig stopzet bij productieverlies, ook als de oorzaak in de risicosfeer van de werknemer ligt, of waarvan hij meent dat dit het geval is. Ten slotte heeft werkgever ter zitting nog aangevoerd dat het loon niet is uitbetaald omdat het is verrekend met vrije dagen. Nergens blijkt echter uit dat werknemer vakantiedagen heeft opgenomen. Werknemer heeft niet meer gewerkt omdat er geen werk meer voor handen was. Dit komt, zoals hiervoor al is geoordeeld, voor rekening en risico van werkgever. Werkgever heeft zich nog beroepen op verrekening. Werkgever stelt aan onderneming 3 te hebben betaald, maar dit blijkt nergens uit, integendeel. Werkgever is geen partij bij die overeenkomst. Gelet hierop is niet komen vast te staan dat werkgever met werknemer kan verrekenen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:698

Zaaknummer: 11867307 \ MC EXPL 25-4909 AW/1583

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: R.A. Severijn en P.R. van Thoor

Wetsartikelen: 7:628 BW