

RECHTSPRAAK

De vordering van werknemer tot betaling van het loon over de periode gelegen vóór het ontslag op staande voet wordt toegewezen omdat er geen sprake was van een situatie waarin van een werknemer kon worden verwacht gewoon weer aan het werk te gaan.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2019 in dienst bij Eurokeg B.V., laatstelijk in de functie van Chief Technical Officer voor een maandloon van € 11.000 bruto exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Werknemer heeft zich ziekgemeld in de periode van 2 mei 2025 tot 25 november 2025 en nogmaals in de periode van 17 januari 2026 tot 26 februari 2026. De bedrijfsarts adviseerde in haar laatste probleemanalyse van 27 februari 2026, voor zover relevant: *“Er zijn op medische grond geen beperkingen ten aanzien van werk. Ik begrijp dat er geen oplossing is gekomen ten aanzien van het langer bestaande conflict. Ik raad aan conflictoplossing te continueren en tot een oplossing te komen.”* Op 11 maart 2026 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden. Eurokeg heeft vervolgens op 13 maart 2026 schriftelijk toegezegd dat zij zou terugkomen op de – reeds door werknemer getekende – vaststellingsovereenkomst. Op 17 maart 2026 heeft Eurokeg aan werknemer het volgende bericht gestuurd: *“Have you done anything on the Seaham line task (how to reconfigure to enable manufacture of full product spectrum?)”*. Op 23 maart 2026 is werknemer op staande voet ontslagen wegens werkweigering sinds 10 maart 2026. Eurokeg heeft in de ontslagbrief van 23 maart 2026 bevestigd dat het loon over de hele maand maart 2026 niet zou worden uitbetaald. Ook heeft zij geen eindafrekening opgemaakt dan wel uitbetaald. Werknemer vordert in kort geding onder meer betaling van salaris en overige emolumenten over de periode 1 maart 2026 tot en met de datum van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft in beginsel recht op loon over de periode gelegen vóór de ontslagdatum. Eurokeg stelt zich op het standpunt dat zij geen salaris is verschuldigd, omdat werknemer, ondanks de betermelding en oproepen daartoe van Eurokeg, niet meer heeft gewerkt na zijn betermelding. De kantonrechter oordeelt dat Eurokeg met meer moet komen om onder de loonbetaling uit te komen. Het gesprek op 11 maart 2026 tussen werknemer en Eurokeg was mogelijk een begin van conflictoplossing. Het is niet onbegrijpelijk dat werknemer op de terugkoppeling op de vaststellingsovereenkomst – zoals schriftelijk toegezegd op 13 maart 2026 – heeft gewacht. In het korte bericht van Eurokeg van 17 maart 2026 werd vervolgens niets meer over deze vaststellingsovereenkomst gezegd.

Daarna volgde binnen enkele dagen het ontslag op staande voet. De kantonrechter oordeelt dat hier geen sprake was van een normale situatie waarin van een werknemer kon worden verwacht gewoon weer aan het werk te gaan. Het risico van niet werken blijft hierdoor liggen bij Eurokeg. De loonvordering van werknemer wordt om deze reden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:4356

Zaaknummer: K/4102/12157028

Rechters: E.L. Grosheide

Advocaten: I.H. Castenmiller

Wetsartikelen: 7:6828 BW