

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig loon. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op verzoek van werknemer wegens niet-betaling en het niet meer oproepen van werknemer, maar zonder toekenning van een transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer heeft op 5 juli 2025 een oproeparbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten met werkgever. In de maanden juli en augustus 2025 heeft werknemer regelmatig voor werkgever gewerkt. Nadat een discussie ontstond over onbetaald gebleven gewerkte uren is werknemer niet meer opgeroepen. Werknemer maakt in deze procedure aanspraak op achterstallig salaris voor de maand augustus 2025 en de wettelijke verhoging en rente daarover. Verder verzoekt werknemer om de ontbinding van de oproeparbeidsovereenkomst, het verstrekken van loonstroken van de gewerkte maanden en maakt hij aanspraak op een transitievergoeding.

Oordeel

Werknemer maakt in totaal aanspraak op 56 uren aan onbetaald salaris voor de maand augustus 2025. Hierbij gaat het om 54 niet uitbetaalde gewerkte uren en 2 niet gewerkte uren, waar werknemer alsnog aanspraak op meent te kunnen maken in verband met een te late wijziging van het tijdstip van de oproep. Op de zitting heeft werknemer toegelicht dat hij elke keer vóór de aanvang van zijn werkzaamheden op een persoonlijk urenregistratieformulier zijn uren moest noteren. Die uren moest hij ook voor zichzelf met een paraaf aftekenen. Op 18 augustus 2025 is dit niet goed gegaan, doordat werknemer haast had bij het invullen van zijn urenregistratieformulier. Hij heeft zijn in- en uitkloktijden vermeld, maar is vergeten het totaal aan door hem gewerkte uren voor die dag op te tellen. Werkgever is uitgegaan van de opgetelde uren en heeft ook de gewerkte 8 uur op 18 augustus gemist en die dus te weinig uitbetaald. Werkgever heeft niet weersproken dat werknemer de bovengenoemde uren wel heeft gewerkt, maar niet uitbetaald heeft gekregen. De kantonrechter zal werkgever daarom veroordelen tot de uitbetaling van deze uren, wat in totaal neerkomt op € 560 bruto. Op grond van artikel 7:671c BW kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. De kantonrechter zal het ontbindingsverzoek van werknemer toewijzen. Vaststaat dat werkgever het salaris van werknemer in de maand augustus 2025 niet volledig heeft betaald. Verder volgt uit een Whatsappbericht van 18 september 2025 dat werknemer vanaf september 2025 niet

meer door werkgever is opgeroepen, doordat werknemer uit de Whatsappgroep is verwijderd van waaruit hij werd opgeroepen. Gelet hierop is sprake van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Werknemer heeft verzocht om de toekenning van een transitievergoeding. Toekenning van deze vergoeding is bij een ontbindingsverzoek door de werknemer alleen mogelijk als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Van dergelijk handelen is naar het oordeel van de kantonrechter niet gebleken. De vordering tot het verstrekken van de salarisstroken voor de gewerkte maanden zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1727

Zaaknummer: 12090345

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: M.J.R.L. Lankreijer

Wetsartikelen: 6:119 BW