

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering werknemer toegewezen. Vordering wedertewerkstelling gelet op over en weer ingediende ontbindingsverzoeken afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 10 juli 2017 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van technical specialist B. Tussen partijen bestond al enige tijd discussie over de urenregistratie van werknemer. Vervolgens heeft in maart 2026 een incident plaatsgevonden tussen partijen. Werknemer heeft toen tweemaal een officiële waarschuwing gekregen en partijen hebben, na gesprekken over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, twee vaststellingsovereenkomsten getekend. Volgens werknemer is er sprake van een wilsgebrek bij de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomsten. Hij heeft een beroep gedaan op de vernietiging van de overeenkomsten. In elk geval heeft hij beide overeenkomsten tijdig herroepen. Er is dus nog steeds een arbeidsovereenkomst. Dat betekent onder meer dat het loon moet worden doorbetaald. Werknemer vordert onder meer achterstallig loon en doorbetaling van loon zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang van werknemer volgt uit de aard van de vordering. Partijen zijn het erover eens dat tussen hen nog steeds een arbeidsovereenkomst bestaat. In dit kort geding wordt in het midden gelaten hoe moet worden gedacht over de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomsten in verband met de werking van artikel 7:670b lid 2 BW. Dit komt aan de orde bij de beoordeling van de verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst die ook zijn ingediend en waarover afzonderlijk zal worden beslist. Artikel 7:628 lid 1 BW schrijft voor dat een werkgever verplicht is het loon te (blijven) voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht, tenzij het niet verrichten van arbeid geheel of gedeeltelijk in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Van dit laatste is niet gebleken. Het is de beslissing van werkgeefster geweest om werknemer, ook na de brief van zijn gemachtigde van 26 maart 2026, niet meer voor het werk op te roepen. Dit betekent dat werkgeefster het loon van werknemer moet doorbetalen totdat het dienstverband rechtsgeldig is geëindigd. Nu over en weer ontbindingsverzoeken zijn ingediend heeft werknemer onvoldoende spoedeisend belang bij de vordering tot wedertewerkstelling. De vordering tot het weer ter beschikking stellen van een leaseauto, of in plaats daarvan het toekennen een vergoeding daarvoor, wordt afgewezen. In opdracht van werkgeefster is de leaseauto op 31 maart 2026 bij werknemer opgehaald. Werknemer heeft niet meer gewerkt. Zakelijk gezien heeft hij de auto dus niet

nodig (gehad). Werknemer stelt dat hij de auto ook privé mocht gebruiken en dat hij dat nu niet meer kan. Dat hij voor het gemis van het privégebruik van de auto een vergoeding wil ontvangen is begrijpelijk maar het ligt dan wel op zijn weg om het bedrag van de gevorderde vergoeding nauwkeurig te onderbouwen (ook met stukken). De enkele verwijzing naar kosten van private lease van een vergelijkbare auto met een einddatum in 2030 is ontoereikend. Omdat een voldoende onderbouwing ontbreekt, wordt deze vordering afgewezen. Hoewel het kort geding had kunnen worden voorkomen als werkgeefster uit eigen beweging de loonbetalingen had hervat, ziet de voorzieningenrechter daarin onvoldoende aanleiding om werkgeefster te veroordelen in de volledige juridische kosten. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8946

Zaaknummer: 12215687 VV EXPL 26-260

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: E.A. Vroege-Scheffers en H. Mouselli

Wetsartikelen: 7:670b lid 2 BW, 7:628 lid 1 BW, 7:625 BW, 233 Rv, 7:625 BW en 6:119 BW