

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt na zijn uitval wegens ziekte recht te hebben op loon, maar de kantonrechter oordeelt voorlopig dat de arbeidsovereenkomst al door ontslag op staande voet was geëindigd.*Feiten*

Werknemer stelt dat hij nog een arbeidsovereenkomst heeft met werkgever en dat hij na zijn uitval door ziekte recht heeft op betaling van loon. Op 30 september 2025 heeft werkgever werknemer via WhatsApp laten weten dat hij was weggelopen en dat hij kon worden ontslagen wegens het weigeren van werk en weglopen. Werknemer heeft diezelfde dag gereageerd dat hij door ongeschikte werkomstandigheden, het ontbreken van passende werkkleding en materialen en lichamelijke klachten niet in staat was om te werken en medische behandeling nodig had. Uit deze reactie blijkt niet dat hij zich die ochtend had ziekgemeld. Na 30 september 2025 is werknemer niet meer teruggegaan naar de werklocatie. Werknemer heeft de berichtgeving van werkgever opgevat als een ontslag op staande voet. In een later bericht heeft hij geschreven dat hij niet kon instemmen met een ontslag, omdat een ontslag op staande voet volgens hem niet gerechtvaardigd was. Tegen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is vervolgens geen procedure gestart. Werkgever heeft kort voor de zitting nog bedragen aan werknemer betaald voor vakantiegeld en loon over september. Daarnaast heeft werkgever een bedrag verrekend in verband met het niet teruggeven van werkkleding en werkschoenen. Werknemer ontving ten tijde van de zitting een bijstandsuitkering en had tijdelijk woonruimte. Werknemer vordert betaling van loon na zijn uitval door ziekte, omdat hij stelt dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt. Daarnaast vordert hij uitbetaling van opgebouwde maar niet genoten vakantie-uren en de wettelijke verhoging over de bedragen die werkgever te laat heeft betaald. Verder vordert werknemer terugbetaling van het bedrag dat volgens hem als borg voor de werkkleding is ingehouden. Ook vordert hij buitengerechtelijke kosten en rente. Werkgever betwist dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt en stelt dat deze op 30 september 2025 is geëindigd door ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter gaat er voorlopig van uit dat de arbeidsovereenkomst op 30 september 2025 is geëindigd. De berichten van werkgever worden door werknemer als ontslag op staande voet opgevat. Werknemer heeft daartegen binnen de daarvoor geldende termijn geen procedure gestart. Of het ontslag terecht is en deugdelijk is gegeven, laat de kantonrechter in het midden. Omdat de arbeidsovereenkomst voorlopig wordt geacht op 30 september 2025 te zijn geëindigd, bestaat er geen grond voor betaling van loon over de periode daarna. Ook de

vordering tot uitbetaling van vakantie-uren wordt afgewezen. Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat na zijn verlof in september nog een saldo aan niet genoten vakantie-uren resteerde. Werkgever heeft de betalingen m.b.t. vakantiegeld en het loon over september veel te laat gedaan. Daarom wordt de gevorderde wettelijke verhoging hierover gedeeltelijk toegewezen. Ook de verrekening in verband met de niet teruggegeven werkkleding en werkschoenen wordt niet gerechtvaardigd geacht. De kleding en schoenen waren op maat besteld, zouden niet opnieuw worden gebruikt en op gebruikte spullen wordt afgeschreven. Werkgever moet dit bedrag daarom alsnog aan werknemer betalen. Werkgever moet daarnaast een deugdelijke bruto-nettospecificatie verstrekken van de toegewezen betalingen. De gevorderde buitengerechtigde kosten worden gedeeltelijk toegewezen, omdat het redelijk was om kosten te maken om de zaak zonder procedure op te lossen. De rente wordt toegewezen vanaf de datum van het vonnis. Omdat geen van beide partijen volledig gelijk heeft gekregen, moeten zij ieder hun eigen proceskosten dragen. Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:11789

Zaaknummer: 12187278 VV EXPL 26-214

Rechters: J.W. Langeler

Advocaten: A.C. Hansen en S. Ruijs-van der Linden

Wetsartikelen: 7:686a lid 4 BW