

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt een loonvordering in en beroept zich daarbij op een retentierecht. Vervolgens volgt een ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is op 22 juni 2025 bij (de rechtsvoorganger van) werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tot 21 januari 2026). Hij is (internationaal) vrachtwagenchauffeur CE met een loon van € 3.532,68 bruto per vier weken, exclusief vakantietoeslag en emolumenten. Met ingang van 1 januari 2026 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst van zijn rechtsvoorganger overgenomen. Werkgever heeft in januari 2026 een tweede schriftelijke arbeidsovereenkomst aangeboden. Werknemer heeft zijn werkzaamheden na 1 januari 2026 ongewijzigd voortgezet zonder de aangeboden arbeidsovereenkomst te ondertekenen. In februari en maart 2026 is tussen partijen discussie ontstaan over de nog openstaande loon- en vergoedingscomponenten over het jaar 2025. Op vrijdag 20 maart 2026 heeft werknemer in opdracht van werkgever documenten opgehaald bij Grandprix in Italië. Op maandag 23 maart 2026 heeft werknemer zich ziekgemeld. Werknemer is van mening dat hij nog een aanzienlijk bedrag aan loon, vakantiegeld, overuren en andere vergoedingen van werkgever tegoed heeft. Om betaling af te dwingen hield hij de documenten achter die hij voor werkgever uit Italië had opgehaald. Werkgever ontsloeg hem daarop op staande voet. Werknemer verzoekt de kantonrechter om hem een billijke vergoeding toe te kennen en om werkgever te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Hij voert aan dat hij een aanzienlijke loonvordering op werkgever heeft en dat hij zich daarom rechtsgeldig op zijn opschortings- en retentierecht heeft beroepen. Werkgever voert aan dat er geen grond is voor vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet, omdat werknemer bedrijfseigendommen van werkgever gebruikt als pressiemiddel om zijn eigen financiële belangen kracht bij te zetten.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer de documenten (autopapieren) die hij op 20 maart 2026 bij een opdrachtgever in Italië heeft opgehaald onder zich heeft gehouden en (ondanks herhaalde verzoeken) heeft geweigerd om deze binnen de gestelde termijn aan werkgever af te geven. Bij de contractovername is geen voorbehoud gemaakt voor aanspraken die vóór 1 januari 2026 zijn ontstaan. Werknemer kan zich ten aanzien van de loon- en nevenvorderingen over de periode tot 1 januari 2026 dan ook niet met succes verschuilen achter de contractovername. Werkgever heeft geen inhoudelijk verweer gevoerd tegen het gevorderde loon en de vergoedingen over 2025 en 2026. Een noodzakelijk vereiste voor het rechtsgeldig inroepen van een retentierecht betreft het bestaan van een opeisbare vordering

van de werknemer op de werkgever. Werkgever betoogt dat niet voldaan is aan het 'voldoende samenhang'-criterium. Dat 'voldoende samenhang'-criterium is opgebouwd uit de wederzijdse samenhang van de verbintenissen (de connexiteit) en de omvang van de opschorting (de proportionaliteit). De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van voldoende connexiteit tussen de verbintenissen over en weer. Ook is de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake is van disproportionaliteit tussen de omvang van de vordering(en) van werknemer en de omvang van de mogelijke schade van werkgever. Werknemer heeft het retentierecht rechtsgeldig ingeroepen. Het achterhouden van de documenten door werknemer vormde geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:11082

Zaaknummer: 12247140 \ AO VERZ 26-51

Rechters: S. Kleij

Advocaten: S. Scheltinga, L.S. Koning en F.M.F. van Opstal

Wetsartikelen: 3:290 BW, 6:52 BW, 6:159 BW, 7:625 BW, 7:668 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:681 BW