

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Vordering tot wedertewerkstelling en betaling van loon.****Feiten*

Werknemer werkt per 1 maart 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor werkgever. Op 23 mei 2023 is tussen partijen een discussie ontstaan over het reeds uitbetaalde loon. Werkgever heeft diezelfde dag de arbeidsovereenkomst opgezegd, ervan uitgaande dat werknemer nog in zijn proeftijd verkeerde. Werknemer stelt dat de proeftijd reeds voorbij was, en werkgever geeft dit toe. Partijen komen overeen dat werknemer op 30 mei 2023 weer aan het werk gaat. Vanaf juni 2023 heeft werknemer – na een ziekmelding zijnerzijds op 30 mei 2023 – geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling op straffe van een dwangsom, alsmede veroordeling van werkgever tot betaling van loon over de maanden vanaf juni 2023 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, te vermeerderen met de wettelijke verhoging. Werkgever voert verweer strekkende tot afwijzing van de vordering.

*Oordeel**Spoedeisend belang*

De kantonrechter stelt allereerst vast dat het spoedeisende belang in deze zaak voortvloeit uit de aard van de vordering.

*Wedertewerkstelling*

Vervolgens wordt – voor wat betreft de wedertewerkstelling – vastgesteld dat werknemer zich bereid heeft verklaard de contractuele werkzaamheden te verrichten en werkgever hiertegen inhoudelijk geen verweer heeft gevoerd, zodat werkgever hiertoe wordt veroordeeld. De dwangsom wordt in dit kader echter niet toegewezen, nu werkgever zich bereid heeft verklaard gehoor te geven aan de veroordeling.

*Betaling loon*

Voor wat betreft de vordering tot betaling van loon over de periode vanaf 1 juni 2023 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, overweegt de kantonrechter als volgt. Voor de vraag of werkgever het loon van werknemer over de maanden juni tot en met het rechtsgeldig eindigen van de arbeidsovereenkomst moet uitbetalen, is artikel 7:628 lid 1 BW van belang. Volgens dat artikel is de werkgever verplicht het loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van

de werknemer behoort te komen. Het is aan werkgever om te stellen en zo nodig te bewijzen dat sprake is van een uitzondering op voornoemde hoofdregel. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat werkgever onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het niet verrichten van de overeengekomen arbeid in dit geval in redelijkheid voor rekening van werknemer behoort te komen. Ten eerste is sprake van een arbeidsconflict en is – vanwege de opgelopen spanningen – mediation geadviseerd door de bedrijfsarts. Nu een vaststellingsovereenkomst in dit verband geen soelaas bood, had voor werkhervatting eerst de onderliggende spanning moeten worden weggenomen. Werknemer mag zich in dit kader aldus op dit oordeel van de bedrijfsarts beroepen. Tot slot had werknemer geen fysieke toegang tot de werkplek. De loonvordering van werknemer wordt aldus toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 12-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2023:5157

**Zaaknummer:** 10771999

**Rechters:** M.J.C.M. Manders

**Advocaten:** , M.D.P. Mollema en mr. L.J.A. Eshuis-Nijmeijer

**Wetsartikelen:** 7:628 lid 1 BW