

## RECHTSPRAAK

***In kort geding vordert werknemer werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig loon.****Feiten*

Werknemer was vanaf 5 maart 2018 bij werkgever in dienst in de functie van automonteur, tegen een loon van € 1.605,81 netto per maand exclusief toeslagen. Werknemer is arbeidsongeschikt. Op 15 november 2023 heeft werkgever aan het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer te mogen opzeggen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Het UWV heeft toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werkgever kon tot en met 18 januari 2024 gebruikmaken van deze toestemming. Begin januari 2024 heeft werknemer werkgever gesommeerd om het verschuldigde loon te betalen voorzien van een deugdelijke bruto-nettospecificatie als ook het loon in de toekomst steeds aan het einde van de betreffende maand te betalen. Als reactie heeft werkgever bij e-mail van 6 januari 2024 medegedeeld dat zijn bedrijf per 31 december 2023 is opgeheven en hij het loon tot en met december 2023 gedeeltelijk kan compenseren. Werknemer vordert achterstallig loon wegens het niet nakomen door werkgever van zijn verplichting om loon te betalen. Daarnaast stelt werknemer dat werkgever de arbeidsovereenkomst na de gekregen toestemming van het UWV niet heeft opgezegd, waardoor de arbeidsovereenkomst nog doorloopt. Werkgever voert aan dat hij op 6 januari 2024 een brief aan werknemer heeft gezonden tot opzegging van de arbeidsovereenkomst, waardoor deze per 31 december 2023 is beëindigd en vanaf dan geen loon meer verschuldigd is. Daarnaast voert werkgever aan dat hij spoedig het loon tot en met december 2023 kan betalen.

*Oordeel**Loon tot en met december 2023*

Ter zitting heeft werknemer medegedeeld dat er op 23 en 24 februari 2024 twee betalingen zijn verricht van € 1.599,03 netto aan loon van de maanden juni en juli 2023. Hierdoor wordt ervan uitgegaan dat het loon tot en met december 2023 nog € 8.042,01 netto bedraagt. Dit bedrag wordt toegewezen aan loon tot en met december 2023, waarbij werkgever dient zorg te dragen voor brutering van het bedrag. Voor zover werknemer inmiddels nog meer betalingen mocht hebben ontvangen van werkgever dan dient hij deze in mindering te brengen op het toe te wijzen bedrag.

*Loon en vakantietoelage vanaf januari 2024*

De kantonrechter gaat ervan uit dat er geen opzegging is gedaan door werkgever. Het feit dat

werknemer ook bekend is geworden met de beslissing van het UWV en dat werkgever zijn bedrijfsactiviteiten heeft gestaakt, maakt dit niet anders. Na de beslissing van het UWV had werkgever namelijk nog moeten opzeggen met inachtneming van de opzegtermijn. Het voorgaande leidt ertoe dat de vordering tot betaling van loon vanaf januari 2024 wordt toegewezen tot het tijdstip dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 05-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:2200

**Zaaknummer:** 10922853 VV EXPL 24-10 (E)

**Rechters:** Ebben

**Advocaten:** P.J. van der Meulen

**Wetsartikelen:** 6:119 BW; 6:120 BW; 7:625 BW