

## RECHTSPRAAK

***Kort geding met betrekking tot vordering betaling achterstallig loon.  
Werkgever is ten onrechte overgegaan tot stopzetting van het loon.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2024 in dienst van werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar in de functie van teamlead production. Op 25 juni 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, zijn leidinggevende en een medewerker van HR. Over de precieze inhoud van dat gesprek verschillen partijen van mening. Volgens werknemer is tegen hem gezegd dat zijn functie zou zijn komen te vervallen. Volgens werkgeefster zou zijn gezegd dat zij geen mogelijkheden zag om werknemer in zijn huidige functie te handhaven en dat zijn functie vooralsnog niet opnieuw zou worden ingevuld. Vast staat in ieder geval dat werknemer per die dag uit zijn functie is ontheven. Aan hem is verzocht zijn bedrijfseigendommen in te leveren en werkgeefster heeft hem een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Naast de optie van een vaststellingsovereenkomst heeft werkgeefster werkzaamheden bij een zustermaatschappij aangeboden. Werknemer stemt niet in met een functiewijziging of werkgeverswissel, waarna werkgeefster wegens werkweigering per 10 juli 2024 het loon heeft stopgezet. Werkgeefster heeft de loondoorbetaling vanaf 15 juli 2024 weer hervat vanwege een vooraf reeds geplande vakantie en een tijdens die vakantie opgetreden arbeidsongeschiktheid. Werknemer vordert in deze procedure betaling van zijn loon vanaf 10 juli 2024 tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd.

*Oordeel*

Ter beoordeling staat of werkgeefster terecht op 10 juli 2024 een loonstop heeft toegepast. Daarbij dient uitgegaan te worden van de in de onderhavige procedure gepresenteerde feiten, die slechts in beperkte mate op juistheid en volledigheid getoetst kunnen worden, aangezien nadere bewijsvoering in een kort geding niet aan de orde is. Ter zitting is voorshands voldoende komen vast te staan dat werkgeefster op 10 juli 2024 een loonstop heeft toegepast en per 15 juli 2024 de betaling van het gebruikelijk salaris weer heeft hervat. Anders dan werkgeefster meent, was er naar het oordeel van de kantonrechter geen grond om werknemer het recht op loon in de periode van 10 juli tot 15 juli 2024 te ontzeggen. Indien een werkgever een werknemer niet toelaat tot het verrichten van de bedongen arbeid, hem schorst of op non-actief stelt, staat dat aan de loonbetalingsplicht niet in de weg, óók niet in het geval de werknemer aanleiding zou hebben gegeven tot die maatregel. Hetzelfde geldt als er volgens de werkgever een valide reden is om aan de werknemer niet langer de bedongen arbeid, maar passende andere arbeid (in dit geval bij een zustermaatschappij) op te dragen. Indien er

klachten zijn over het functioneren van een werknemer zal aan de hand van een verbeterplan een functioneringstraject moeten worden gestart. De loonvordering van werknemer is daarom gedeeltelijk toewijsbaar, namelijk voor zover die ziet op de periode van 10 juli 2024 tot 15 juli 2024, het moment waarop werkgeefster de loonbetaling wegens de arbeidsongeschiktheid van werknemer weer heeft hervat.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 06-09-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:5295

**Zaaknummer:** 11213524 \ UV EXPL 24-165

**Rechters:** C.J.M. Hendriks

**Advocaten:** W.J.H. de Jong en J. Brouwer

**Wetsartikelen:** 7:625 BW; 7:628 BW