

RECHTSPRAAK

Loonstop wegens niet voldoen aan afspraken was onterecht en heeft de verhouding tussen partijen verder onder druk gezet. Dit leverde voor werkneemster een dringende reden op. Verzoek werkgever tot betaling van schadevergoeding wordt afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2020 bij Sam Jam Transport B.V. (hierna: Sam Jam) in dienst getreden als vrachtwagenchauffeur. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat deze tussentijds kan worden opgezegd tegen het einde van de maand, met een opzegtermijn van één maand. Op 28 september 2020 is werkneemster uitgevallen als gevolg van arbeidsongeschiktheid door ziekte, veroorzaakt door een knieblessure opgelopen bij het uitstappen van de vrachtwagen. Omstreeks de datum van ziekmelding zijn onder Sam Jam beslagen gelegd op het loon van werkneemster. Dit bedrag is ingehouden en enkel de beslagvrije voet is aan werkneemster uitgekeerd. Vervolgens is meermaals getracht tot een afspraak te komen tussen Sam Jam en werkneemster, mede met betrekking tot haar re-integratie. Nadat zij uiteindelijk een afspraak op 17 november 2020 heeft afgezegd met als reden dat zij een afspraak heeft bij de rechtbank, verzoekt Sam Jam haar een bewijsstuk over te leggen. Als zij dit niet kan doen, blijft ze volgens Sam Jam zonder deugdelijke grond weg van een afspraak die is bedoeld om haar in staat te stellen passende arbeid te verrichten en vertraagt ze daarmee de re-integratie onnodig. Voor het niet verschijnen op de afspraak en de niet respectvolle uitingen naar Sam Jam heeft ze een officiële waarschuwing gekregen. Sam Jam stelt tevens dat werkneemster volgens de bedrijfsarts aangepast werk kan verrichten en zij wordt hier dan ook voor opgeroepen. Werkneemster is op 23 november 2020 niet verschenen voor de werkzaamheden. Hiervoor is als sanctie een loonstop opgelegd en werkneemster is erop gewezen dat ontslag op staande voet kan volgen als zij het aangepaste werk blijft weigeren. Bij e-mail van 1 december 2020 heeft werkneemster zelf ontslag op staande voet genomen, onder meer vanwege de naar haar visie niet werkende werksfeer. Sam Jam kan gaat niet akkoord met de wijze waarop het dienstverband wordt beëindigd en verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat werkneemster de overeenkomst op onregelmatige wijze heeft opgezegd en daarvoor een vergoeding is verschuldigd van € 5.255,63 bruto. Aan haar verzoek legt zij ten grondslag dat werkneemster geen dringende reden had om ontslag op staande voet te nemen.

Oordeel

Vast staat dat werkneemster op 1 december 2020 ontslag op staande voet heeft genomen. De motivering voor het ontslag is summier, maar dient te worden gezien in het licht van de feiten

en omstandigheden die daaraan vooraf zijn gegaan, zoals het kortstondige dienstverband voor bepaalde tijd dat spoedig na aanvang ernstig verstoord is geraakt, tezamen met de moeilijke privésituatie van werkneemster. De gang van zaken rondom de onder Sam Jam gelegde beslagen op het loon van werkneemster is hiertoe de aanleiding geweest. Werkneemster heeft langer dan nodig moeten wachten op uitbetaling van het deel van haar loon dat viel onder de beslagvrije voet. Daar staat tegenover dat de wijze waarop werkneemster heeft gemeend hierop te moeten reageren in de richting van Sam Jam qua woordkeuze en toonzetting te wensen over heeft gelaten. De gang van zaken waardoor partijen vanaf november 2020 niet met elkaar in gesprek zijn geraakt, is ongelukkig te noemen. Vanwege verhinderingen van beide kanten zijn geplande gesprekken meermaals op het laatste moment niet doorgegaan. Dat valt niet in overwegende mate aan een van partijen te verwijten. Dat geldt ook voor de verhindering van werkneemster om deel te nemen aan het op 18 november 2020 geplande gesprek, want zij heeft van tevoren onderbouwd te kennen gegeven dat het tijdstip niet uitkwam vanwege een voor haar belangrijke afspraak elders rond die tijd omtrent een omgangsregeling voor haar zoontje. De nadien gegeven officiële waarschuwing is daarom ongegrond geweest, voor zover die ziet op het zonder deugdelijke grond niet deelnemen aan het gesprek op 18 november 2020. Dit heeft de arbeidsrelatie verder onder druk gezet. De kantonrechter is tevens van oordeel dat op 24 november onvoldoende grond bestond om te kunnen concluderen dat daadwerkelijk sprake was van werkweigering. Met de toepassing van een verstreckende maatregel als een loonstop dient terughoudend te worden omgegaan, omdat een werknemer hierdoor gauw in de knel kan komen. De loonstop was onterecht, maar heeft voor werkneemster een dringende reden opgeleverd. Sam Jam is niet teruggekomen op de loonstop. Gelet hierop en gezien de omstandigheid dat werkneemster al in financiële problemen verkeerde, is zij naar het oordeel van de kantonrechter bevoegd geweest om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Er bestaat dus geen grond voor schadevergoeding. Het verzoek van Sam Jam wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:7164

Zaaknummer: 9005580 VZ VERZ 21-1139

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: Y. Abdi

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 BW