

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Situatieve arbeidsongeschiktheid. Werkgeefster handelt volstrekt disproportioneel door – nadat banketbakker aan het eind van haar dienst weigert een halffabricaat in te pakken – te dreigen met ontslag, de time-outperiode te miskennen en de loonbetaling te stoppen. Toewijzing loonvordering.

Feiten

Werkneemster is sinds 30 juni 1997 werkzaam bij een bakkerij als banketbakker. Op 6 december 2014 heeft zij – overeenkomstig het voor haar geldende rooster – werkzaamheden verricht van 02:00 's nachts tot 10:00 's morgens. Omstreeks 10:00 's morgens werd werkneemster door de mededirecteur van de bakkerij verzocht een bepaald halffabricaat in te pakken. Werkneemster gaf aan die opdracht geen gevolg en vertrok naar huis. Daarop ontving zij op 9 december 2014 per brief van de advocaat van de bakkerij een schriftelijke waarschuwing. Werkneemster diende haar gedrag aan te passen en bij gebreke daarvan behield werkgeefster zich het recht voor 'gepaste arbeidsrechtelijke maatregelen te treffen, waaronder de mogelijkheid tot het verlenen van een ontslag op staande voet'. Op 11 december 2014 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Nadat werkneemster op 15 december 2014 was gezien door de bedrijfsarts en deze een 'time-out' van twee weken had geadviseerd, waarin partijen samen aan een oplossing moesten werken, hebben partijen met elkaar gesproken in het bijzijn van een arbo-adviseur. Tijdens dat gesprek heeft werkgeefster een verzoek van werkneemster om tot 23 december 2014 vakantiedagen te mogen opnemen teneinde enige pauze in te lassen, van de hand gewezen. Werkneemster werd bij brief van 17 december 2014 opgeroepen om haar werkzaamheden op 19 december 2014 te hervatten. In deze brief werd opnieuw gedreigd met arbeidsrechtelijke maatregelen. Werkneemster heeft aan de oproep tot werkhervatting geen gevolg gegeven. Werkgeefster heeft haar daarop over de periode van 19 december 2014 tot en met 6 januari 2015 geen loon betaald. Werkneemster verzoekt betaling van achterstallig loon van € 1.510,36 bruto. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen. Tegen dit oordeel keert werkgeefster zich in hoger beroep.

Oordeel

In de periode van 19 december 2014 tot en met 6 januari 2015 waren de arbeidsomstandigheden voor werkneemster zodanig, door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van werkgeefster behoorde te komen, dat, met het oog op de dreiging van

psychische of lichamelijke klachten, van haar redelijkerwijs niet kon worden geleverd dat zij haar werkzaamheden zou verrichten. Werkgeefster heeft met de waarschuwingsbrief en het daarin geuite dreigement van ontslag op staande voet, volstrekt disproportioneel gereageerd op het niet uitvoeren van een enkele inpakopdracht door werkneemster aan het einde van haar werktijd op 6 december 2014, mede gelet op de lengte van het dienstverband. Bovendien werd de 'time-out' periode geheel miskend door werkgeefster. Toen werkneemster verzocht vakantiedagen te mogen opnemen, had werkgeefster uitsluitend oog voor haar eigen kortetermijnbelang. Door het blijven dreigen met arbeidsrechtelijke maatregelen, die vervolgens zijn genomen door de betaling van het loon stop te zetten, heeft werkgeefster daarmee ernstig bijgedragen tot verdere escalatie van de situatie. Werkneemster heeft daarom op grond van het bepaalde in artikel 7:628, eerste lid, BW recht op loon over de betrokken periode. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-08-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:3201

Zaaknummer: 200.189.184/01

Rechters: H.M.M. Steenberghe, H.T. van der Meer en W.H.F.M. Cortenraad

Advocaten: J.J.M. Smit en J.C.I. Veerman

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:625 BW