

RECHTSPRAAK

Loonopschorting in verband met het niet inleveren van bedrijfskleding is niet toegestaan. Geen aanspraak op aanzeg- en transitievergoeding wegens verstrijken vervaltermijn.*Feiten*

Werkneemster is op 22 november 2021 in dienst getreden bij werkgever als schoonheidsspecialiste op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zeven maanden. Over de duur van de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt door het verstrijken van de tijd waarvoor werkneemster is aangenomen. Op 25 mei 2022 heeft werkneemster werkgever via WhatsApp bericht dat zij klanten heeft afgebeld omdat zij ziek was. Op 31 mei 2022 heeft werkgever aan werkneemster bericht dat zij wegens drie ernstige feiten en een officiële waarschuwing, geen contractverlenging krijgt. In een e-mail van 20 juni 2022 heeft werkgever aan werkneemster geschreven dat haar contract die dag is afgelopen en dat zij niet meer in dienst is van de onderneming. Werkneemster vordert onder meer een betaling van € 2.300 als compensatie voor de te late aanzegging, alsmede achterstallig loon over de maand juni 2022.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat het ervoor gehouden wordt dat werkneemster ook de transitievergoeding vordert. Nu de arbeidsovereenkomst tussen partijen is aangegaan tot en met 21 juni 2022 en de arbeidsovereenkomst niet is verlengd, is de arbeidsovereenkomst van rechtswege geëindigd met ingang van 22 juni 2022. De kantonrechter volgt werkgever in het standpunt dat op grond van artikel 7:686a lid 2 BW op de dag van dagvaarding, te weten op 26 oktober 2022, de bevoegdheid van werkneemster om deze verzoeken in te dienen al ruimschoots was vervallen. Voor wat betreft de aanzegvergoeding geldt dat de bevoegdheid om deze te verzoeken vervalt drie maanden na de dag waarop de aanzegverplichting is ontstaan. Dat betekent dat in dit geval die bevoegdheid op de dag van dagvaarding in ieder geval al vervallen was. Voor wat betreft de transitievergoeding geldt dat de bevoegdheid om deze te verzoeken vervalt drie maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Dat betekent dat de bevoegdheid om een transitievergoeding te verzoeken in ieder geval op de dag van dagvaarding al vervallen was. Het gaat hier om vervaltermijnen, die in beginsel niet terzijde geschoven kunnen worden. Het beroep van werkneemster op de derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid, is onvoldoende onderbouwd. Dit brengt mee dat werkneemster niet-ontvankelijk wordt verklaard in haar vorderingen tot betaling aan haar van de aanzegvergoeding en de transitievergoeding. Werkgever heeft het salaris over de maand juni 2022 niet betaald met een beroep op opschorting. Dit beroep slaagt

niet, nu loonopschorting een zeer ingrijpende maatregel is en daarom alleen in uitzonderlijke gevallen is toegestaan. Werkgever heeft geen situatie geschetst die maakt dat in dit geval loonopschorting toegestaan is. Als werknemer bedrijfskleding niet heeft ingeleverd, dan rechtvaardigt dit nog geen loonopschorting. Werkgever heeft voor het terugkrijgen van de bedrijfskleding dus niet de juiste route bewandeld door voor loonopschorting te kiezen. De vordering tot betaling van het loon over de maand juni 2022, inclusief wettelijke rente en een verhoging van 25 procent, zal dan ook worden toegewezen in dit kort geding. Werknemer heeft verder geen belang meer bij afgifte van de loonstrook, omdat deze in kort geding is overlegd. Tot slot ziet de kantonrechter aanleiding om de proceskosten te compenseren, in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt, nu beide partijen deels in het ongelijk zijn gesteld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:10480

Zaaknummer: 10155810

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: S.A.A.C. van Gassen en mr. T Ecevit-Yegen

Wetsartikelen: 7:686a lid 2 BW, 7:668 BW en 7:625 BW