



Loonbeslag: reden voor ontslag?

25 februari 2013

Als werkgever word ik steeds vaker geconfronteerd met loonbeslag. Door de crisis zijn er ook binnen mijn bedrijf steeds meer werknemers die niet op tijd aan hun privé verplichtingen kunnen voldoen. Het gaat om alimentatie, een uit de hand gelopen persoonlijke lening, en ga zo maar door. Na tussenkomst van de rechter kan zo'n privé schuldeiser zich op het loon van de werknemer verhalen. En dat loonbeslag moet ik als werkgever regelen. Met alle administratieve sores van dien. Een van de werknemers waarvoor loonbeslag is gelegd, heeft een vertrouwelijke functie binnen ons bedrijf. Zijn loonbeslag heeft me aan het denken gezet. Die werknemer kan door zijn grote privé schulden eerder in de verleiding komen om de concurrent te informeren; hij is meer chantabel. Is loonbeslag een goede reden voor ontslag?

Antwoord

Loonbeslag op zich is niet voldoende om ontslag te rechtvaardigen. Dat blijkt duidelijk uit meerdere uitspraken van de kantonrechter in arbeidszaken. Ontslag is pas mogelijk als er naast of door het loonbeslag andere omstandigheden aan de orde zijn, die het functioneren van de werknemer negatief beïnvloeden.

Een recente uitspraak van de kantonrechter in Amersfoort is illustratief. De procedure betreft een bank die de kantonrechter vroeg om de arbeidsovereenkomst te ontbinden van een employé waarvoor loonbeslag was gelegd. De betreffende medewerker gaf financieel advies aan particulieren, en had in die functie toegang tot de financiële systemen van de bank. De bank stelde de medewerker direct na het loonbeslag op non-actief, omdat 'iemand met een dergelijke financiële situatie niet in staat zou zijn om klanten deugdelijk financieel advies te geven. Bovendien was het niet uit te sluiten dat de medewerker zou zwichten voor de verleiding van onrechtmatige of strafbare handelingen'. De bank vroeg de rechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst om potentiële schade te voorkomen. De kantonrechter ging daar niet in mee. Financiële privé problemen hebben niet als vanzelf tot gevolg dat iemand niet in staat is om goed financieel advies te geven. Van enig disfunctioneren van de medewerker was geen sprake. De rechter wees ook de stelling van de bank af dat de employé door zijn financiële situatie eerder tot onrechtmatige of strafbare handelingen zou overgaan. Daarvoor was geen enkel bewijs. De kantonrechter weigerde het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In een procedure bij de kantonrechter in Deventer leidde het loonbeslag wél tot ontslag. De werknemer waarvoor loonbeslag was gelegd, kwam bij herhaling te laat op het werk. Zijn verklaring hiervoor was dat hij door het loonbeslag niet meer in staat was om benzine voor zijn auto te kopen en dus niet met de auto naar het werk kon komen. In deze casus ging de kantonrechter wel over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zonder beëindigingvergoeding: de liquiditeitspositie van de werknemer maakte het hem onmogelijk om zijn werkzaamheden naar behoren te kunnen verrichten.

De conclusie is duidelijk: een loonbeslag kan ontbinding van de arbeidsovereenkomst slechts rechtvaardigen als dat loonbeslag direct van invloed is op de manier waarop de betreffende medewerker zijn functie uitoefent.