

RECHTSPRAAK

Werknemer/Eagle dienstverlening in services en veiligheid B.V.

Werknemer berust in ontslag op staande voet. Wel toekenning billijke vergoeding, nu werkgever heeft opgezegd zonder geldige dringende reden. Resterende loonvordering wordt berekend aan de hand van inschaling en betaling conform geldende cao.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2017 krachtens arbeidsovereenkomst bij Eagle in dienst getreden als oproepkracht verkeersregelaar/betonwacht. Op 3 juli 2017 hebben werknemer en Eagle een tweede arbeidsovereenkomst gesloten. De onverwijld opzegging van de arbeidsovereenkomst is bij e-mailbericht van 10 december 2017 aan Werknemer bevestigd. Bij brief van 15 december 2017 heeft de gemachtigde van werknemer namens werknemer meegedeeld dat Werknemer zich niet kan verenigen met het 'ontslag op staande voet' en zich beschikbaar stelt voor het verrichten van arbeid. Werknemer verzoekt onder meer een billijke vergoeding en achterstallig loon van Eagle.

Oordeel

Berusting in onverwijld opzegging

Uit de brief van 27 februari 2018 van (de gemachtigde van) werknemer blijkt dat werknemer in de opzegging berust, omdat er concreet uitzicht is op een nieuwe baan. Nu daarmee vaststaat dat de arbeidsovereenkomst op 7 december 2017 geëindigd is, behoeft op het (voorwaardelijke) tegenverzoek van Eagle dat strekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor zover die nog mocht bestaan, evenmin te worden beslist.

Billijke vergoeding

Gezien het voorgaande staat in de eerste plaats ter beoordeling of Eagle werknemer op 7 december 2017 rechtsgeldig opgezegd heeft en – meer in het bijzonder – of er voor Eagle sprake was van een dringende reden om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. De in de ontslagbrief opgegeven redenen kunnen het ontslag op staande voet allerminst rechtvaardigen. Wat betreft het verwijt van Eagle aan werknemer ter zake van de vermeende ongeschiktheid voor de functies geldt dat onverwijld opzegging in een dergelijk geval niet het geëigende middel is. Verder kunnen de onder 1, 3 en 4 in voormelde brief genoemde verwijten

niet als een dringende reden aangemerkt worden. Het had zonder meer op de weg van Eagle gelegen werknemer eerst op voldoende duidelijke wijze te waarschuwen voor de mogelijke gevolgen van een werkweigering en de betaling van zijn loon eventueel op te schorten alvorens haar toevlucht te nemen tot een zo drastische maatregel als een ontslag op staande voet. Gezien het voorgaande ontbreekt een dringende reden voor ontslag op staande voet. Nu hiervoor geoordeeld is dat niet rechtsgeldig opgezegd is, komt aan werknemer op grond van artikel 7:681 lid 1 aanhef en onder a BW een billijke vergoeding toe. Door het opzeggen in strijd met de wettelijke regels is de ernstige verwijtbaarheid gegeven. Door dit alles lijdt werknemer schade, die door Eagle gecompenseerd dient te worden. Van belang is in dit verband ook dat werknemer in lijn hiermee met ingang van 28 februari 2018 elders een dienstbetrekking gevonden heeft. Met het oog op deze factoren aan de kant van Eagle én werknemer is een billijke vergoeding van € 3.000 bruto alleszins op haar plaats. Met het gevraagde bedrag van € 15.000 overschat werknemer het belang dat deze tijdelijke arbeidsovereenkomst voor hem had en doet hij ook geen recht aan de mate waarin hem onrecht getroffen heeft of de verantwoordelijkheid die Eagle daarvoor dient te dragen.

Basisloon

Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van achterstallig loon wegens onderbetaling. Eagle betwist op haar beurt enig bedrag aan werknemer verschuldigd te zijn. Nu werknemer zijn vordering gegrond heeft op de bepalingen uit de cao Particuliere Beveiliging (hierna: cao), dient beoordeeld te worden of de cao op de arbeidsovereenkomst tussen partijen van toepassing is, aangezien Eagle dit betwist heeft. Vast staat dat partijen geen uitvoering gegeven hebben aan de tweede arbeidsovereenkomst d.d. 3 juli 2017. Dit brengt met zich dat teruggevallen dient te worden op de eerste arbeidsovereenkomst van 1 maart 2017, de overeenkomst die van rechtswege zou eindigen op 28 februari 2018, maar door de berusting van werknemer in het ontslag al op 7 december 2017 tot een einde gekomen is. Hoewel partijen uiterst onduidelijk zijn gebleven over de wijze waarop gebondenheid aan de cao ontstaan is (van lidmaatschap van partijen van een werkgevers- respectievelijk werknemersorganisatie die partij is bij de cao is niet gebleken, de relevante cao-bepalingen zijn niet algemeen verbindend verklaard en een incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst ontbreekt) gaat de kantonrechter ervan uit dat de incorporatie van de cao – bij gebreke van een door beide partijen ondertekende overeenkomst – stilzwijgend via het huishoudelijke reglement plaatsgevonden heeft. Hetgeen hier overwogen is, brengt met zich dat aan werknemer aanvullend nog slechts een bedrag van € 404,90 netto aan achterstallig loon toegewezen kan worden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:2941

Zaaknummer: 6632682 AZ VERZ 18-9

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: M.J. Rubberg en J.H. Houben-Timmermans

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:669 lid 3 onderdelen e en g BW, 7:678, 7:671b lid 1 onderdeel a BW en 7:681 BW