

RECHTSPRAAK

werknemer/Schiphol Express

Relatief geringe overschrijdingen bij te laat komen, afstand wonen en werken en 's nachts reizen maken dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer. Voor berekening hoogte transitievergoeding wordt vastgesteld dat sprake is van opvolgend werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is op 10 juni 1991 in dienst getreden bij Schiphol Express B.V. Schiphol Express B.V. is op 28 januari 2013 in staat van faillissement verklaard. In verband met een doorstart is werknemer per 29 januari 2013 in dienst van Schiphol Express – een andere rechtspersoon – getreden. Werknemer werkte in de nachtdienst alsook op de vrijdagen in de avonddienst. Werknemer komt herhaaldelijk te laat en heeft hiervoor een waarschuwing gekregen. Bij brief van 27 oktober 2015 heeft Schiphol Express opnieuw aan werknemer een officiële waarschuwing gegeven. In een door Schiphol Express opgemaakt verslag van 16 mei 2017 van een gesprek dat op diezelfde dag heeft plaatsgevonden staat dat opnieuw is geconstateerd dat werknemer regelmatig te laat komt. Afsproken is dat hij voortaan minimaal 10 minuten voor aanvang van zijn dienst aanwezig moet zijn. Op vrijdag 26 mei 2017 werkte werknemer vanaf 16:00 uur in de avonddienst en aansluitend in de nachtdienst. Werknemer is tijdens de nachtdienst, zonder toestemming van zijn leidinggevende, met zijn auto heen en weer naar zijn woning gereden omdat hij een melding had gekregen dat de deur van de zich onder zijn woning bevindende garage niet was afgesloten. Hij is 2,5 uur van de werklocatie afwezig geweest. Werknemer is op non-actief gesteld. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 december 2017 ontbonden en geoordeeld dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer gaat in hoger beroep.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen

Vast staat dat de bedongen arbeidsduur, met de daaraan gekoppelde beloning, na de invoering van de '10 minuten-regel' niet is gewijzigd en dat die regel eenzijdig door Schiphol Express is voorgeschreven. Gebleken is dat werknemer zich vanaf januari 2016 veelvuldig niet heeft gehouden aan deze regel. Op generlei wijze is echter gebleken dat Schiphol Express hieraan consequenties heeft verbonden. Op grond van het voorgaande is het hof van oordeel dat de '10-minuten regel' geen onderdeel is geworden van de tussen werknemer en Schiphol Express

bestaande arbeidsverhouding. Dan blijft over de relatief geringe overschrijdingen van de officiële aanvangstijden van de diensten van werknemer zonder de '10 minuten-regel'. Het hof constateert op basis van de door Schiphol Express overgelegde overzichten dat het hierbij veelal om seconden of enkele minuten gaat. Verder neemt het hof in overweging dat werknemer relatief van ver met de auto naar het werk moest komen, dat hij op wisselende uren begon met zijn dienst en dat hij onderweg naar het werk was op tijden waarop doorgaans wegwerkzaamheden worden verricht. Daarnaast kan niet worden gezegd dat bij het te laat komen van werknemer de bedrijfsvoering van Schiphol Express werd belemmerd. Met betrekking tot de shift op 26 mei 2017 overweegt het hof het volgende. Dat werknemer zijn voornemen om naar huis te rijden en de reden daarvoor niet aan zijn leidinggevende heeft gemeld, was verkeerd en dat heeft werknemer ook erkend. Het voert echter te ver deze handelwijze als ernstig verwijtbaar aan te merken. Hetzelfde geldt voor het feit dat werknemer die nacht tweeënhalve uur is weggebleven. Hij heeft immers de volgende dag hiervoor zijn excuses aangeboden aan Schiphol Express en voorgesteld de uren met zijn vakantie-uren te verrekenen. De conclusie is dan ook dat ernstig verwijtbaar handelen niet aan de orde is, zodat werknemer recht heeft op de transitievergoeding.

Opvolgend werkgeverschap

Werknemer heeft onder meer aangevoerd dat Schiphol Express tot de doorstart al meer dan dertig jaar het transportbedrijf was van Schiphol Express B.V. en dat X zelf jarenlang op de vrachtwagen heeft gereden en op die manier in directe zin met Schiphol Express B.V. en met werknemer te maken heeft gehad. Het hof acht deze omstandigheden doorslaggevend bij de invulling van het 'zodanige banden'-criterium, omdat deze omstandigheden maken dat Schiphol Express ten tijde van de doorstart in januari 2013 uit eigen ervaring (heel goed) wist met wat voor een werknemer zij in de persoon van werknemer van doen had, juist waar het ging om diens hoedanigheden en geschiktheid. Het hof is dan ook van oordeel dat Schiphol Express als opvolgend werkgever van werknemer heeft te gelden. Dit betekent dat de transitievergoeding dient te worden berekend over de periode van 10 juni 1991 tot 1 december 2017.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 11-09-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:3454

Zaaknummer: 200.230.950/01

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

Advocaten: M.J.M. Groen en M.L. Egeter

Wetsartikelen: 7:673 BW