

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het intrekken van de Schipholpas van een werknemer die beveiligingswerkzaamheden op de luchthaven Schiphol verrichtte, is niet rechtsgeldig. Werkgever is blindgevaren op het verwijt van Schiphol, zonder zelf deugdelijk eigen onderzoek te verrichten. Toegekende billijke vergoeding van € 20.000 bruto blijft in hoger beroep in stand.

Feiten

Werknemer is van 24 augustus 1998 tot 27 februari 2019 in dienst van G4S Aviation Security B.V. (hierna: G4S) geweest, laatstelijk als teamlid/visiteur B. In deze functie verrichtte hij voor G4S beveiligingswerkzaamheden op de luchthaven Schiphol, binnen het gedeelte van de luchthaven waarvoor vereist is dat daar werkzame personen over een zogenoemde Schipholpas beschikken. De Schipholpas was hem verstrekt door Schiphol Nederland B.V., (hierna: SNBV), de opdrachtgever van G4S tot de betrokken werkzaamheden. Op de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de Cao G4S Aviation Security (hierna: de cao) van toepassing. Op 18 januari 2019 heeft een incident plaatsgevonden waarbij werknemer de Schipholregels heeft overtreden, op grond waarvan Amsterdam Airport Schiphol (AAS) als sanctie de Schipholpas voor vier weken (waarvan twee weken voorwaardelijk) heeft ingetrokken en een veiligheidstraining van werknemer heeft geëist. G4S heeft vervolgens contact gezocht met werknemer en verzocht de training te volgen. Werknemer heeft hieraan geen gehoor (willen) (ge)geven met als gevolg dat G4S werknemer op 27 februari 2019 – toen de intrekking van de Schipholpas definitief werd – op staande voet heeft ontslagen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig geoordeeld en G4S veroordeeld om aan werknemer te betalen een billijke vergoeding van € 20.000 bruto, een transitievergoeding van € 26.310,59 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 10.113,91 bruto. Hiertegen komt G4S in hoger beroep op.

*Oordeel**Rechtsgeldig ontslag op staande voet*

Het hof is van oordeel dat uit de beschreven verwijten en omstandigheden, waarin niet is komen vast te staan dat werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden op Schiphol daadwerkelijk onzorgvuldig heeft gehandeld en evenmin hoe euvel het omstrede handelen hem moet worden geduid en waarin G4S simpelweg is blindgevaren op het verwijt dat SNBV werknemer heeft gemaakt en op de hieraan door SNBV verbonden gevolgen, geen dringende

reden kan worden aangenomen. Bij gebreke van een deugdelijk eigen onderzoek en bij gebreke van redelijke steun aan werknemer om zich van blaam te zuiveren, zoals – zeker bij een dienstverband van meer dan twintig jaar in het voorliggende geval – van een goed werkgever mocht worden verwacht, kan het bepaalde in artikel 19, eerste lid, van de cao dat ‘het definitief intrekken van de Schipholpas’ in ieder geval als dringende reden wordt beschouwd, G4S niet baten. Deze bepaling doet aan het voorgaande namelijk niet af en maakt niet dat in de beschreven omstandigheden wel een dringende reden voor het gegeven ontslag aanwezig moet worden geacht. Het ontslag op staande voet is dus niet rechtsgeldig. Dit brengt mee dat G4S de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd en daarom de gefixeerde schadevergoeding van € 10.113,91 bruto verschuldigd is. Die veroordeling blijft dus in stand.

Billijke vergoeding

Nu een dringende reden voor het gegeven ontslag ontbreekt en werknemer niet schriftelijk met het ontslag heeft ingestemd, heeft G4S de arbeidsovereenkomst opgezegd in strijd met het bepaalde in artikel 7:671 BW, zodat terecht een billijke vergoeding is toegekend. Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding en maakt dat oordeel tot het zijne. Het hof voegt hieraan nog toe dat de toegekende vergoeding van € 20.000 bruto aansluit bij het ernstige verwijt dat G4S treft voor het feit dat zij is blindgevaaren op het optreden van SNBV, zonder dat is komen vast te staan dat werknemer op 18 januari 2019 daadwerkelijk onzorgvuldig heeft gehandeld. Voor vermindering van de in eerste aanleg toegekende vergoeding bestaat niet alleen op grond van het voorgaande geen aanleiding, maar ook omdat werknemer vanaf zijn ontslag tot 1 juli 2020 van inkomsten uit arbeid of uitkering verstoken is geweest. Werknemer verzoekt in hoger beroep om hem een billijke vergoeding van € 50.000 bruto toe te kennen. Het hof is echter van oordeel dat een onderbouwing met een inzichtelijke uitleg van de omstandigheden die naar zijn mening tot toekenning van een hoger bedrag zouden moeten leiden, ontbreekt. De verwijzingen naar het ernstig verwijtbare handelen van G4S en naar zijn lichamelijke beperkingen, die de kantonrechter reeds beide heeft meegewogen, volstaan hiertoe niet. De in eerste aanleg toegekende billijke vergoeding zal daarom in stand worden gelaten.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 03-08-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:2544

Zaaknummer: 200.271.387/01

Rechters: W.H.F.M. Cortenraad, R.J.M. Smit en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: T. Yekhlef en R.A. Dayala

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW