

RECHTSPRAAK

werknemer/Trigion Beveiliging B.V. c.s.

Beveiligingsbranche is arbeidsintensieve sector. Na contractwisseling zijn geen beveiligers overgenomen, zodat geen sprake is van een overgang van onderneming.

Op 20 december 2011 is werknemer als beveiligers in dienst getreden van WHA, een uitzendbureau. Zijn werkzaamheden bestonden grotendeels uit het (via Pantar) verrichten van beveiligingswerkzaamheden in het DWI-gebouw (hierna: het object). Werknemer heeft gesolliciteerd naar een plaats als beveiligers bij Trigion, omdat hij zijn werk op het object graag wil voortzetten. Er is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst met Trigion overeengekomen. WHA en werknemer zijn per 1 januari 2014 een beëindigingsovereenkomst overeengekomen. Per 1 januari 2014 zijn de beveiligingsdiensten ten behoeve van het object, die voorheen via Pantar aan WHA werden uitbesteed, opgedragen aan Trigion. Op 4 december 2013 zijn werknemer en WHA een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar met elkaar aangegaan (ingaaend op 12 december 2013 en eindigend op 12 december 2014). Kern van het onderhavige geschil is of werknemer krachtens overgang van onderneming in dienst is getreden van Trigion.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De beveiligingsbranche heeft te gelden als een arbeidsintensieve sector. Tussen partijen is niet in geschil dat er vóór 1 januari 2014 naast werknemer één beveiligers van WHA op het object werkzaam was. Voorts heeft werknemer niet weersproken dat die andere beveiligers, zoals door Trigion is aangevoerd, niet door haar is overgenomen. Daarmee gaat het dus hooguit om werknemer zelf en is geen sprake van een wezenlijk deel van het personeel en daarmee evenmin van een overgang. Bovendien is voorshands niet komen vast te staan dat sprake is (geweest) van een door Trigion gedaan en door werknemer geaccepteerd aanbod voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Wel zijn werknemer en WHA gebonden aan de arbeidsovereenkomst van 4 december 2013. Nu de in die overeenkomst omschreven arbeidsduur 40 uur per week en het uurloon € 11 bruto bedraagt, leidt dit ertoe dat de subsidiaire vorderingen van werknemer tot wedertewerkstelling en doorbetaling van loon door WHA worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-06-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:4186

Zaaknummer: 3080349 \ KK EXPL 14-851

Rechters: F.J. van de Verhoeven - Poel

Advocaten: D.I.N. Levinson-Arps

Wetsartikelen: 7:662 BW