

RECHTSPRAAK

werkneemster/GCA Events B.V.

Hof oordeelt dat, zonder nader onderzoek, niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst had mogen worden overgegaan. Herstel van de arbeidsovereenkomst blijkt vanwege feitelijke omstandigheden niet meer mogelijk, toekenning billijke vergoeding aan werkneemster.

Werkneemster heeft werkzaamheden bij Cargill B.V. (hierna: Cargill) verricht, aanvankelijk als interieurverzorger en later als cateringmedewerker. Dit deed zij eerst via derden, vanaf juli 2009 via GCA en vanaf 20 januari 2011 via HBM Talent B.V. (hierna: HBM), een payrollorganisatie met GCA als opdrachtgever. Van 29 december 2014 tot 29 juni 2015 heeft werkneemster geen loon uitbetaald gekregen, hier hebben werkneemster, Cargill en GCA contact over gehad. Naar aanleiding hiervan heeft Cargill in oktober 2015 aan GCA meegedeeld het vertrouwen in werkneemster op te zeggen. GCA heeft werkneemster na de mededeling van Cargill andere werkzaamheden aangeboden. Werkneemster is niet daarop ingegaan en heeft een kort geding aanhangig gemaakt, omdat zij niet meer tewerk werd gesteld bij Cargill. In december 2015 heeft de voorzieningenrechter Cargill veroordeeld werkneemster op haar eerste verzoek en onder overlegging van een tewerkstellingsopdracht van GCA toe te laten tot het verrichten van werkzaamheden op de cateringafdeling van Cargill. GCA heeft daarna in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen van werkneemster. De kantonrechter heeft het verzoek van GCA toegewezen en de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 9 januari 2016 ontbonden met toekenning van een transitievergoeding. Tegen deze beslissingen komt werkneemster met haar grieven op.

Het hof overweegt als volgt. Ter zitting heeft GCA het hof niet duidelijk kunnen maken wat er mis is gegaan in de samenwerking tussen GCA en HBM waardoor loonbetaling aan werkneemster is uitgebleven. Met haar keuze na drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkneemster voortaan in dienst van HBM haar werkzaamheden voor Cargill te laten verrichten in die zin dat het voortaan HBM was die het loon aan haar uitbetaalde, terwijl voor het overige geen wijziging werd gebracht in de tot dan toe bestaande situatie, en met name niet in de bestaande gezagsverhouding tussen GCA en werkneemster, heeft GCA gekozen voor een constructie die voor een werknemer als werkneemster kennelijk en begrijpelijkerwijs verwarringwekkend was. In het licht van het voorgaande ligt de verantwoordelijkheid voor het ontstaan van het conflict tussen Cargill en werkneemster, die zich inmiddels met behulp van haar advocaat ook rechtstreeks tot Cargill had gewend om voldoening van het achterstallige loon te bewerkstelligen, voor een zeer belangrijk deel bij GCA. Werkneemster heeft te kennen

gegeven haar werkzaamheden bij Cargill te willen voortzetten. Gelet op het verwijt dat GCA te maken valt van het ontstaan van het conflict tussen werkneemster en Cargill, had het op de weg van GCA gelegen dat zij zich er daadwerkelijk voor had ingespannen te bewerkstelligen dat werkneemster haar werkzaamheden bij Cargill niettemin zou kunnen voortzetten. Pas wanneer GCA ondanks al haar inspanningen er niet in zou zijn geslaagd werkneemster weer bij Cargill te werk te stellen, had GCA werkneemster andere werkzaamheden mogen aanbieden. De conclusie van het voorgaande luidt dat zonder nader onderzoek naar de vraag of Cargill alsnog bereid gevonden had kunnen worden toe te laten dat werkneemster haar werkzaamheden bij Cargill kon hervatten en de rol van GCA daarin, de kantonrechter redelijkerwijze niet tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en GCA heeft kunnen komen. Ook in hoger beroep heeft werkneemster te kennen gegeven dat zij haar werkzaamheden bij Cargill wil voortzetten. Na de zitting is komen vast te staan dat dit niet meer tot de mogelijkheden behoort. Hoewel de grieven op dit punt doel treffen, zal het hof derhalve GCA niet veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen. Met grief 6 komt werkneemster op tegen de afwijzing van de door haar verzochte billijke vergoeding. Op grond van hetgeen hiervoor is overwogen is het hof van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar nalaten van GCA. Het hof acht dan ook een billijke vergoeding, zoals door werkneemster verzocht, op zijn plaats. Gelet op het voorgaande komt het verzochte bedrag van € 7.151,04 bruto als billijke vergoeding het hof juist voor.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 11-10-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:4118

Zaaknummer: 200.183.437/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, C.M. Aarts en C.G. Kleene-Eijk

Advocaten: P.H. Visser en M.C. Zaal

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW