

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./Brinkman Trans Holland

Drie chauffeurs vorderen wedertewerkstelling bij transportbedrijf Brinkman, nadat twee van hen zijn ontslagen op staande voet en tegen de derde een ontbindingsverzoek is ingediend. Vorderingen worden toegewezen, ook al hebben de twee werknemers in rechte nog niet de vernietiging van het ontslag ingeroepen.

Feiten

Brinkman is een internationaal opererend transportbedrijf. Werknemer 2 en werknemer 3 zijn in 1999 in dienst getreden van Brinkman, werknemer 1 in 2010. Zij zijn alle drie werkzaam als (internationaal) chauffeur. Werknemer 1 en werknemer 2 zijn actieve kaderleden van FNV. Werknemer 3 is lid van FNV. Op de met werknemers gesloten individuele arbeidskomsten is de CAO Beroepsgoederenvervoer over de weg en verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing verklaard. Artikel 70 van de cao regelt de bescherming van kaderleden van werknemersorganisaties, zoals FNV. Sinds medio november 2016 doet Brinkman in het geheel geen beroep meer op werknemers voor het verrichten van enige werkzaamheden. Aan werknemers is vanaf dat moment (slechts) het basissalaris uitgekeerd, zonder de voorheen gebruikelijke betaling van overuren. Bij vonnis van 7 februari 2017 heeft de kantonrechter Brinkman veroordeeld tot betaling aan werknemers van geldbedragen, ter hoogte van gederfd loon ter zake van overuren waarvoor Brinkman werknemers volgens de kantonrechter ten onrechte niet inzet. Bij verzoekschrift heeft Brinkman de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst met werknemer 2 te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Bij brief van 17 februari 2017 zijn werknemers 1 en 3 op staande voet ontslagen. Werknemers vorderen wedertewerkstelling.

Oordeel

Processuele aspecten

Voor de vernietiging van een gegeven ontslag op staande voet (of het verkrijgen van een billijke vergoeding in plaats van het vorderen van de vernietiging) dient de werknemer zich te wenden tot de kantonrechter, op basis van het bepaalde in artikel 7:681 lid 1 BW. Desgevraagd hebben werknemer 1 en werknemer 3 ter gelegenheid van de mondelinge behandeling toegelicht dat zij tot op heden (nog) geen verzoek ex artikel 7:681 BW hebben ingediend uit

praktische overwegingen, omdat zij nog hopen op een verandering van standpunt van Brinkman (eventueel zelfs ter zitting) waardoor zij zonder verdere procedures en bijbehorende kosten in overleg weer aan de slag zouden kunnen. Bij deze stand van zaken heeft te gelden dat, zoals zijdens Brinkman terecht is opgemerkt, vanaf 17 februari 2017 geen sprake (meer) is van dienstverbanden van werknemer 1 en werknemer 3 met Brinkman, zodat de grondslag voor de vorderingen (het bestaan van een arbeidsovereenkomst) ontbreekt. Duidelijk is echter dat de termijn waarbinnen werknemer 1 en werknemer 3 de kantonrechter kunnen verzoeken het ontslag op staande voet te vernietigen, gelet op de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 aanhef en onderdeel a BW, nog loopt, namelijk tot 17 april 2017. De vraag of werknemer 1 en werknemer 3 een vernietigingsverzoek ex artikel 7:681 lid 1 BW indienen raakt, zolang de termijn waarbinnen dit verzoek kan worden ingediend nog niet is verstreken, evenwel niet de ontvankelijkheid van de in de onderhavige kortgedingprocedure ingestelde vorderingen. Het staat werknemer 1 en werknemer 3 dan ook vrij om, vooruitlopend op de indiening van een verzoek ex artikel 7:681 lid 1 BW en de beslissing hierop, zich in kort geding tot de kantonrechter te wenden.

Inhoudelijke beoordeling

Blijkens de ontslagbrief van 17 februari 2017, waarin de dringende reden is gefixeerd, verwijt Brinkman aan werknemer 1 dat hij ondanks eerdere mondelinge en één schriftelijke waarschuwing is doorgegaan met bedrijfsbeschadigend handelen. Concreet verwijt Brinkman werknemer 1 dat hij op Facebook heeft geschreven dat 'Brinkman de gehele transport (de kantonrechter begrijpt: transportsector) naar de donder helpt.' Uit de vaststaande feiten blijkt echter dat werknemer 1 deze opmerking niet heeft gemaakt. Blijkens de ontslagbrief van 17 februari 2017, waarin de dringende reden is gefixeerd, verwijt Brinkman aan werknemer 3 dat hij op 13 februari 2017 een collega hardhandig heeft geduwd, met kwalijke gevolgen tot gevolg. Werknemer 3 heeft dit gemotiveerd betwist. Ook hier geldt overigens dat Brinkman heeft verzuimd om werknemer 3 te horen over het vermeende incident, alvorens zich te beraden of en zo ja welke (disciplinaire) maatregelen tegen werknemer 3 getroffen moeten worden. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat voldoende aannemelijk is dat het aan werknemer 1 en werknemer 3 gegeven ontslag op staande voet, indien aangevochten via een verzoek ex artikel 7:681 lid 1 BW, geen stand zal houden. De vordering tot wedertewerkstelling en de vordering tot betaling van een voorschot op het nog door Brinkman te betalen loon zullen worden toegewezen. Door Brinkman is ter zitting uiteengezet dat en waarom volgens haar sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen haar en werknemer 2. De kantonrechter begrijpt hieruit dat Brinkman zich op het standpunt stelt – ten verweere tegen de gevorderde wedertewerkstelling – dat nu de arbeidsovereenkomst op korte termijn zal worden ontbonden (op basis van de g-grond van art. 7:669 lid 1 BW) en een terugkeer tot die tijd op het werk tot een onhoudbare situatie zal leiden, de vordering van werknemer 2 tot wedertewerkstelling moet worden afgewezen. De kantonrechter volgt Brinkman hierin niet. Om te beginnen staat thans niet vast dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Dit is nu juist onderwerp van discussie in de door Brinkman tegen werknemer 2 geëntameerde ontbindingsprocedure, waarin door werknemer 2 uitgebreid verweer is gevoerd. Voorts geldt

dat voor een ontbinding op de g-grond het enkele feit van een verstoorde arbeidsverhouding niet volstaat, maar óók dient komen vast te staan dat die verstoring zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De door werknemer 2 gevorderde wedertewerkstelling zal dan ook worden toegewezen. Gelet op de gedingstukken en het verhandelde ter zitting kan de kantonrechter zich verder niet aan de indruk onttrekken dat Brinkman er de nodige moeite mee heeft dat binnen haar bedrijf werknemers, zoals in dit geval werknemer 1, werknemer 2 en werknemer 3, gesteund door FNV, zich de (rechtspositionele) belangen aantrekken van andere werknemers van Brinkman en werknemers van aan Brinkman gelieerde vennootschappen. De kantonrechter ziet in dit geheel van omstandigheden aanleiding om de veroordeling tot wedertewerkstelling te versterken met een dwangsom als gevorderd, gemaximeerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 12-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2017:1350

Zaaknummer: 5782623 CV EXPL 17-2584

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: J.H. Mastenbroek en L.H. Haarsma

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 lid 2 onderdeel d BW, 7:678 lid 2 onderdeel e BW, 7:678 lid 2 onderdeel j BW en 7:681 lid 1 BW