

RECHTSPRAAK

werknemer/Code Beveiliging B.V.

Werkgever kan geen beroep doen op de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst omdat de voorwaarde niet objectief bepaalbaar is. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe aan de hand van New-Hairstyle.

Feiten

Werknemer is als beveiligers in dienst getreden bij Code Beveiliging op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst van werknemer is vervolgens tweemaal verlengd. Vanaf 1 juni 2013 is de arbeidsovereenkomst nogmaals voor bepaalde tijd verlengd waarbij in het contract de volgende ontbindende voorwaarde is opgenomen: *‘De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van de looptijd van de overeenkomst dienstverlening tussen CODE Beveiliging B.V. en het RIBW zwwf locatie Paardenweide 228 te Zwaag en eindigt derhalve zodra de overeenkomst dienstverlening is beëindigd, zonder dat opzegging vereist is.’* Op 31 oktober 2018 stuurt Code Beveiliging naar werknemer een brief waarin vermeld staat dat de overeenkomst tussen Code Beveiliging en het RIBW is geëindigd en dat werknemer met ingang van 1 november 2018 niet langer in dienst is. Vervolgens wordt werknemer gebeld door Code Beveiliging en wordt hem verteld dat hij in november 2018 nog moet werken en dat hij pas per 1 december 2018 uit dienst zou gaan. Per 1 februari 2019 heeft werknemer een andere baan gevonden. Werknemer verzoekt de kantonrechter toekenning van een billijke vergoeding ad € 40.436 ex artikel 7:681 BW, alsmede toekenning van de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werknemer voert daartoe aan dat partijen een vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn aangegaan met ingang van 1 juni 2013. Daarom is thans sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Verder is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten onrechte gebaseerd op een ontbindende voorwaarde. Hiermee omzeilt Code Beveiliging het gesloten stelsel van het ontslagrecht.

Oordeel

Met ingang van 1 juni 2013 zijn partijen een vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan. Op grond van artikel 7:668a lid 1 sub b BW wordt deze laatste overeenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Verder is de kantonrechter van oordeel dat het beding in de arbeidsovereenkomst inhoudende dat de looptijd van de arbeidsovereenkomst wordt gekoppeld aan de duur van de overeenkomst met de opdrachtgever van Code Beveiliging in strijd is met het gesloten ontslagstelsel. De voorwaarde is niet objectief

bepaalbaar. Niet toegestaan in het algemeen is de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst eindigt als er onvoldoende werk is. Dit is afhankelijk van de zienswijze van de werkgever. Overigens is niet aannemelijk dat bij het eindigen van het project Paardenweide 228 te Zwaag de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer de enig denkbare optie voor Code Beveiliging was. De conclusie is daarom dat de arbeidsovereenkomst niet op regelmatige wijze is geëindigd. Ten aanzien van de vraag of werknemer recht heeft op een billijke vergoeding wordt vooropgesteld dat ingevolge artikel 7:681 lid 1 sub a BW de kantonrechter de werknemer een billijke vergoeding kan toekennen, indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Zoals hiervoor overwogen, is dat in deze zaak het geval. Aan de hand van de gezichtspunten uit *New-Hairstyle* in het licht van de omstandigheden van het geval, komt de kantonrechter tot een billijke vergoeding ten gunste van werknemer van € 6.500 bruto. De verzoeken van werknemer met betrekking tot de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:1618

Zaaknummer: 7433028 \ AO VERZ 18-120

Rechters: S.B. Rip

Advocaten: D.H.J. van Roeters Lennep en P. van Wegen

Wetsartikelen: 7:668a BW, 7:672 BW, 7:673 BW en 7:681 BW