

RECHTSPRAAK

werknemer/G4S Aviation Security B.V.

Ontslag op staande voet beveiligingsmedewerker na ontbreken – want in strijd met eigen regeling – intrekking Schipholpas niet rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer (geboren 1964) is op 24 augustus 1998 in dienst getreden bij G4S. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van Teamlid (Visiteur B.). 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 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 ontslaat. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij valselyk wordt beschuldigd van diefstal (het incident), dat het ontslag niet onverwijd is verleend en dat hij vanwege zijn arbeidsongeschiktheid niet ontslagen had mogen worden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen geldig ontslag op staande voet, want in strijd met eigen sanctieregeling

Naar het oordeel van de kantonrechter is deze sanctie van AAS in strijd met de Schipholregels. Uit de Schipholregels blijkt immers dat als de algemene gedragsregels voor de eerste keer worden overtreden (art. 14) – waarvan het vermoeden bestond dat daarvan in het geval van werknemer sprake was – als sanctie handhavingsbrieven aan de werkgever worden gestuurd (waarbij een advies tot actie wordt gegeven) en/of een Safety & Security-test bij het Badge Center (art. 12) moet worden afgelegd. Niet gesteld of gebleken is dat werknemer de gedragsregels reeds eerder zou hebben overtreden, zodat de andere sanctiemaatregelen (zoals het innemen van de Schipholpas) niet aan de orde zijn. Van G4S had naar het oordeel van de kantonrechter in dit kader als goed werkgever in ieder geval verwacht mogen worden dat G4S voldoende duidelijk aan werknemer had uitgelegd dat en op welke wijze werknemer had kunnen opkomen tegen het besluit van AAS om zijn Schipholpas tijdelijk in te trekken. Dat heeft G4S nagelaten. Zij heeft er zelfs bij werknemer op aangedrongen dat hij zou voldoen aan de door AAS gestelde voorwaarden voor het terugkrijgen van zijn Schipholpas. Niet gebleken

is dat van G4S vanwege het intrekken van de Schipholpas redelijkerwijs niet geveerd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. G4S heeft niet toegelicht waarom zij werknemer niet te werk heeft gesteld in een andere functie, waarvoor geen Schipholpas nodig is, bijvoorbeeld buiten het beveiligde deel van de luchthaven of op een ander beveiligingsproject, buiten Schiphol, terwijl G4S ter zitting van 5 september 2019 nog heeft verklaard dat zij meer dan genoeg openstaande vacatures heeft. Het voorgaande leidt ertoe dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, zodat G4S de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW.

Billijke vergoeding

De kantonrechter ziet in de omstandigheden van het geval aanleiding om de billijke vergoeding vast te stellen op een bedrag van € 20.000 bruto. Daarbij neemt de kantonrechter onder meer in aanmerking (1) de lengte van het dienstverband, (2) de leeftijd van werknemer, (3) de hoogte van zijn salaris, (4) de (bij G4S bekende) lichamelijke beperkingen van werknemer en (5) de voorlopig te verwachten – mede met die beperkingen samenhangende – kansen op de arbeidsmarkt. De houding van werknemer heeft evenwel een drukkend effect op de hoogte van de billijke vergoeding. De kantonrechter begrijpt dat werknemer niet iets wilde erkennen waaraan hij zich zijns inziens niet schuldig had gemaakt. Van werknemer mocht echter wel verwacht worden dat hij de BAST-Training zou volgen. G4S heeft hierop ook meerdere keren aangedrongen. Hieruit blijkt naar het oordeel van de kantonrechter dat G4S wel iets heeft geprobeerd om werknemer te behouden. Niet gebleken is dat werknemer eerst het incident moest erkennen (zoals hij heeft betoogd) voordat hij de training mocht volgen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:8278

Zaaknummer: 7706204 \ AO VERZ 19-55

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: R.A. Dayala en T. Yekhlef

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW