

RECHTSPRAAK

Werkgeefster kan geen beroep doen op ontbindende voorwaarde in arbeidsovereenkomst. Zij heeft de vervulling van die voorwaarde – eindigen arbeidsovereenkomst wegens intrekken Schipholpas – op oneigenlijke wijze in de hand gewerkt en is ruim € 70.000 aan ontslagvergoedingen verschuldigd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 1993 in dienst bij werkgeefster. Sinds 1 maart 2015 is hij werkzaam als Flight Watcher met een all-in salaris van € 3.875 bruto per maand exclusief vakantiegeld. In het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden dient werknemer te beschikken over een Schipholpas. In de arbeidsovereenkomst is een ontbindende voorwaarde opgenomen, inhoudende dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang van rechtswege eindigt indien en zodra werknemer niet (langer) over een Schipholpas beschikt. Eind oktober 2020 is werknemer tweemaal aangesproken op verdenking van een foutieve urenregistratie. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens een vaststellingsovereenkomst aangeboden en daarbij te kennen gegeven dat zij aangifte zal doen bij de Koninklijke Marechaussee indien werknemer niet binnen twee dagen akkoord gaat. Werknemer heeft betwist dat sprake is van een foutieve urenregistratie en heeft niet ingestemd met de voorstellen van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Op 3 november 2020 heeft werkgeefster daadwerkelijk aangifte gedaan tegen werknemer wegens oplichting, verduistering en valsheid in geschrifte. Bij e-mail van 24 november 2020 heeft werkgeefster de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst ingeroepen, aangezien de Schipholpas naar aanleiding van de aangifte was geblokkeerd. Begin januari 2021 heeft de Koninklijke Marechaussee te kennen gegeven dat de officier van justitie de aangifte heeft beoordeeld en tot de conclusie is gekomen dat geen strafbaar feit is gepleegd, maar dat het gaat om een arbeidsrechtelijke kwestie. Werknemer berust in de opzegging, maar verzoekt de kantonrechter om toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 18.135), een transitievergoeding (€ 39.060) en een billijke vergoeding (€ 50.000). Werknemer stelt zich kort gezegd op het standpunt dat werkgeefster geen beroep kan doen op de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst en dat de e-mail van 24 november 2020 te gelden heeft als niet-rechtsgeldige opzegging.

*Oordeel**Ontbindende voorwaarde*

De kantonrechter oordeelt dat, als ervan uit wordt gegaan dat de ontbindende voorwaarde in

de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is overeengekomen, het beroep van werkgeefster op die voorwaarde in dit geval niet kan slagen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster de vervulling van de ontbindende voorwaarde op oneigenlijke wijze in de hand gewerkt door in een situatie als deze, waarin het gaat om het verwijt dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan een incorrecte urenregistratie, vrijwel direct aangifte te doen bij de Koninklijke Marechaussee, als gevolg waarvan de Verklaring van geen bezwaar werd ingetrokken, hetgeen weer tot intrekking van de Schipholpas heeft geleid. De kwalificatie van het beweerd handelen van werknemer als oplichting, verduistering en valsheid in geschrifte lijkt er met de haren bijgesleept, nu het hier een arbeidsrechtelijke kwestie betreft. Gelet op deze omstandigheden kan werkgeefster geen rechtsgeldig beroep doen op het intreden van de ontbindende voorwaarde. De kantonrechter verklaart dit voor recht.

Vergoedingen

Feitelijk gezien is de arbeidsovereenkomst wel geëindigd. Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat de e-mail van 24 november 2020 heeft te gelden als een opzegging. Nu deze opzegging in strijd is met artikel 7:671 lid 1 BW, is geen sprake van een rechtsgeldige opzegging. Werknemer kan in beginsel aanspraak maken op de verzochte vergoedingen. Volgens de kantonrechter is genoegzaam komen vast te staan dat werknemer niet heeft gesjoemeld met de urenregistratie ten nadele van werkgeefster. Van (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer is dan ook geen sprake. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 15.000, gelijk aan het directe inkomensverlies dat werknemer zal lijden in het eerste jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst, rekening houdend met een recht op een WW-uitkering. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding worden toegewezen zoals verzocht.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-03-2021

Zaaknummer: zaaknr: 8935547 / AO VERZ 20-199