

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst beveiligder Schiphol (h-grond). Arbeidsovereenkomst is lege huls geworden, nu beveiligder niet langer over Verklaring van geen bezwaar, Politie Toestemming en Schipholpas beschikt en daardoor zijn functie (of een andere functie binnen werkgever) niet langer kan uitoefenen.

Feiten

Werknemer is op 23 december 2004 bij (de rechtsvoorganger van) I-SEC Nederland B.V. (hierna: I-SEC) in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam als shiftleader. I-SEC is een beveiligingsbedrijf dat zich onder meer bezighoudt met de beveiliging van Schiphol. Werknemer voerde zijn werkzaamheden uit binnen het beveiligde gebied van Schiphol. Voor het kunnen/mogen uitvoeren van een vertrouwensfunctie is een Verklaring van geen bezwaar (VGB) vereist. Een VGB wordt afgegeven door de AIVD. Op 31 maart 2023 is de VGB van werknemer per 26 mei 2023 ingetrokken. I-SEC heeft aan werknemer laten weten dat zij hem uiterlijk op 26 mei 2023 uit zijn functie moest ontsetten. I-SEC heeft werknemer na het intrekken van de VGB een passende alternatieve functie als beveiligder bij JRC Petten aangeboden. Voor deze locatie is geen VGB, maar wel een Politie Toestemming (hierna: PT) vereist. Werknemer heeft niet op het (herhaalde) aanbod van I-SEC gereageerd. De PT van werknemer was geldig tot 2 augustus 2024. I-SEC heeft werknemer herhaaldelijk opgeroepen de screeningsformulieren voor het vernieuwen van zijn PT in te vullen. Werknemer heeft echter geen gehoor gegeven aan de verzoeken van I-SEC. De PT is inmiddels verlopen. I-SEC heeft werknemer drie keer uitgenodigd voor een gesprek, maar werknemer is zonder bericht op geen van de afspraken verschenen. I-SEC verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-, g-, h- dan wel i-grond. Werknemer verweert zich tegen ontbinding op de e-, h- en g-grond, maar maakt geen bezwaar tegen ontbinding op de i-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is de redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst gelegen in de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst een lege huls is geworden. Vast staat immers dat werknemer niet over een VGB en Schipholpas beschikt, zodat hij zijn eigen functie op Schiphol niet langer kan uitoefenen. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarmee gegeven dat van I-SEC niet kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Zonder PT mag werknemer op geen enkele locatie van I-SEC werken. Om die reden is de kantonrechter van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet (meer) in de rede ligt. Het enkele feit dat I-SEC

heeft toegezegd dat werknemer na het opnieuw verkrijgen van zijn VGB weer welkom is in zijn oude functie, doet daar niets aan af. Daarbij weegt de kantonrechter ook mee dat het bezwaar van werknemer op de intrekking van zijn VGB is afgewezen. Het kan in de gegeven omstandigheden niet van I-SEC gevergd worden om de beroepsprocedure af te wachten. De kantonrechter is van oordeel dat I-SEC zich voldoende heeft ingespannen om aan haar wettelijke herplaatsingsplicht te voldoen. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding. De kantonrechter is immers van oordeel dat de weigerachtige opstelling van werknemer hem zonder meer valt aan te rekenen, maar het haalt de hoge lat van de ernstige verwijtbaarheid niet. De transitievergoeding wordt berekend op € 24.264,76 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:4458

Zaaknummer: 11570983 \ AO VERZ 25-27

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: J. Verlaan, H.S. Pruymboom en F.W. Drost

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW en 7:671b BW