

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (h-grond). Na intrekken Schipholpas is arbeidsovereenkomst vliegtuigonderhoudstechnicus lege huls geworden. Werkgever veroordeeld tot betaling van achterstallig loon.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2021 in dienst bij werkgeefster als vliegtuigonderhoudstechnicus. De overeengekomen werkzaamheden worden op grond van de arbeidsovereenkomst gewoonlijk verricht op Schiphol/Oostende/Orly Paris. Op 26 oktober 2024 is werknemer aangehouden door de Koninklijke Marechaussee op Schiphol, nadat hij een voertuig met een Duits kenteken verkeerd had geparkeerd, waarbij vervolgens in de auto ongeveer € 7.000 contant geld werd aangetroffen. De Schipholpas van werknemer is toen direct ingenomen en werknemer is een aantal dagen in verzekerde bewaring gesteld. Nadat werknemer in vrijheid was gesteld, hebben hij en werkgeefster afgesproken dat hij alternatieve werkzaamheden zou gaan doen, in afwachting van het terugkrijgen van de Schipholpas. Op 2 juni 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Vanaf juli 2025 heeft werkgeefster geen loon meer uitbetaald aan werknemer. Werknemer verzoekt veroordeling van werkgeefster tot onder meer loonbetaling vanaf 30 juni 2025 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, onder meer op grond van de h-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Vaststaat dat werknemer op dit moment niet over een Schipholpas beschikt en de benodigde VGB op dit moment ook niet bezit. Hiermee staat vast dat werknemer zijn eigen functie op Schiphol niet meer kan uitvoeren. Voor zover werknemer heeft gesteld dat hij zijn functie voor een groot deel wel kan uitoefenen op de andere overeengekomen standplaatsen, te weten Oostende en Orly Paris, heeft werkgeefster dit gemotiveerd weersproken. De aldaar geldende regelgeving is gebaseerd op dezelfde Europese veiligheidsvoorschriften als die welke gelden op Schiphol. Herplaatsing ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden op de h-grond, met toekenning van de transitievergoeding van € 4.868,23. Van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. De vergelijking met een uitspraak van de rechtbank Overijssel (zie AR 2020-0359) gaat

in dat kader niet op, nu het daar ging om een werknemer die reeds strafrechtelijk was veroordeeld. Dat is in dit geschil niet aan de orde. Werknemer is slechts verdachte in een strafzaak, maar niet strafrechtelijk veroordeeld. De kantonrechter ziet geen aanleiding aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Loonvordering

Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van onder meer € 2.845,28 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en emolumenten vanaf 30 juni 2025 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd, te weten 1 december 2025, te vermeerderen met wettelijke verhoging (25%) en wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9148

Zaaknummer: 11862465

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: J.J.M. Buining en M. den Hertog

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