

RECHTSPRAAK

Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V./werknemer

Geen sprake van e-grond, wel van h-grond. Toch afwijzing ontbindingsverzoek, nu werkgever niet aan herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Het betreft een werknemer wiens VGB is ingetrokken na een verblijf in Suriname. Dat Suriname geen samenwerkingsverband heeft met Nederland, valt werknemer niet te verwijten.

Feiten

Werknemer is op 26 juni 1995 in dienst getreden bij KLM op basis van een fulltime aanstelling. Werknemer heeft tot 31 december 2016 ouderschapsverlof en onbetaald verlof opgenomen voor een verblijf in Suriname. De laatste functie die werknemer voor zijn vertrek naar Suriname heeft vervuld, is die van Team Coördinator GSE. Alle functies die worden uitgeoefend binnen het beveiligde gebied zijn aangemerkt als vertrouwensfunctie in de zin van de Wet veiligheidsonderzoeken (hierna: Wvo). Voor het kunnen/mogen uitvoeren van een vertrouwensfunctie is een Verklaring van Geen Bezwaar (hierna: VGB) vereist. In artikel 10 lid 2 Wvo is bepaald dat de werkgever de betrokken persoon zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen acht weken na de intrekking van de VGB, uit de vertrouwensfunctie dient te ontheffen. Gedurende het verblijf in Suriname is de Schipholpas van werknemer verlopen. Op 1 januari 2017 is werknemer weer werkzaamheden voor KLM gaan uitvoeren. De minister heeft bij besluit van 1 maart 2017 de eerder verstrekte verklaring van geen bezwaar voor een vertrouwensfunctie op een burgerluchthaven ingetrokken omdat hij, kort samengevat, onvoldoende gegevens heeft om alle veiligheidsrisico's uit te kunnen sluiten. KLM heeft werknemer bij brief van 9 maart 2017 medegedeeld dat hij is vrijgesteld van werkzaamheden en hem erop gewezen dat als zijn bezwaar tegen de intrekking van de VGB ongegrond wordt verklaard, zij zo spoedig mogelijk tot beëindiging van het dienstverband zal overgaan.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden (e-grond of h-grond). In geval van ontbinding moet ook worden beoordeeld of aan werknemer een billijke vergoeding dient te worden toegekend. Een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW kan alleen worden

toegewezen als sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werknemer dat zodanig ernstig is dat van KLM in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarvan is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. De omstandigheid dat de intrekking van de VGB voor rekening en risico van werknemer komt, zoals KLM heeft aangevoerd, betekent immers niet dat werknemer van die intrekking ook een verwijt kan worden gemaakt. Daarbij is van belang dat uit het overgelegde besluit van de minister van 1 maart 2017 volgt dat de reden voor intrekking van de VGB is gelegen in het feit dat er onvoldoende gegevens voorhanden zijn om alle veiligheidsrisico's uit te kunnen sluiten. De oorzaak daarvan is gelegen in het feit dat de AIVD geen samenwerkingsrelatie met de Surinaamse inlichtingen- en veiligheidsdienst heeft vanwege de democratische inbedding van de dienst, de wijze waarop deze dienst de mensenrechten respecteert en de kwaliteit van de gegevens en de wijze waarop die dienst omgaat met vertrouwelijke gegevens. Dit betreft een omstandigheid waarop werknemer geen invloed heeft (gehad), zodat hem daarvan ook geen verwijt kan worden gemaakt. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de hiervoor genoemde feiten in beginsel wel een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW. Dit betekent dat tevens beoordeeld moet worden of herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een functie waarvoor geen VGB is vereist, niet mogelijk is of niet in de rede ligt. De stelling dat herplaatsing van werknemer niet in de rede ligt, zoals KLM primair heeft aangevoerd, deelt de kantonrechter niet. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft KLM onvoldoende aangevoerd om tot de conclusie te kunnen komen dat zij heeft voldaan aan de op haar rustende inspanningsverplichting om te bezien of herplaatsing in een andere passende functie mogelijk was. De conclusie is dat KLM niet aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan, zodat de kantonrechter het verzoek van KLM zal afwijzen en de arbeidsovereenkomst dus niet zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-12-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:11021

Zaaknummer: 6287404 \ AO VERZ 17-118

Rechters: M. Hoendervoogt

Advocaten: L.E.J. Kiebert en J.S. van der Landen

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:669 lid 3 onderdeel h BW