

# beschikking

## RECHTBANK NOORD-HOLLAND

Handel, Kanton en Insolventie  
locatie Haarlem

Zaaknr./rolnr.: 8935547 \ AO VERZ 20-199  
Uitspraakdatum: 2 maart 2021

### Beschikking in de zaak van:

██████████, X  
wonende te ██████████  
verzoekende partij  
verder te noemen: ██████████  
gemachtigde: mr. M.P.D. de Mönnink

tegen

de besloten vennootschap ██████████, Y  
gevestigd te ██████████  
verwerende partij  
verder te noemen: ██████████  
gemachtigde: mr. L.M. van der Sluis

### 1. Het procesverloop

1.1. ██████████ heeft een verzoek gedaan, primair om een opzegging te vernietigen, en subsidiair om toekenning van onder meer een billijke vergoeding. ██████████ heeft een verweerschrift en een voorwaardelijk tegenverzoek ingediend.

1.2. Op 29 januari 2021 heeft een zitting plaatsgevonden. Partijen hebben daar hun standpunten toegelicht en vragen beantwoord. De griffier heeft daarvan aantekeningen gemaakt. ██████████ en ██████████ hebben ook pleitaantekeningen overgelegd. Vóór de zitting hebben ██████████ en ██████████ nog stukken toegezonden. Bij brief van 27 januari 2021 heeft ██████████ het verzoek om vernietiging van de opzegging ingetrokken en het subsidiaire verzoek gehandhaafd.

### 2. De feiten

X 2.1. ██████████, geboren ██████████, is sinds 1 april 1993 in dienst bij ██████████, Y De functie van ██████████ is sinds 1 maart 2015 Flight Watcher met een all-in salaris van € 3.875,- bruto per maand exclusief vakantiegeld. De aard van de werkzaamheden brengt met zich mee dat de werktijden flexibel zijn en dat overwerk kan voorkomen zonder dat daar een vergoeding tegenover staat.

2.2. In het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden dient ██████████, X te beschikken over een Schipholpas.

2.3. In artikel 11 lid 4 van de arbeidsovereenkomst is bepaald:

*“Medewerker ontvangt de Schipholpas. Deze overeenkomst eindigt met onmiddellijke ingang van rechtswege indien en zodra aan de Werknemer door daartoe bevoegde instanties geen Schipholpas, nodig voor de uitoefening van zijn werkzaamheden, meer wordt verstrekt dan wel de Schipholpas wordt ingetrokken of ingenomen.”*

2.4. Een Flight Watcher behoort tot de categorie hoger personeel en valt buiten de cao [REDACTED]. In deze functie is [REDACTED] primair belast met de verantwoordelijkheid voor de eenheid [REDACTED]. Ook is [REDACTED] verantwoordelijk voor een correcte urenregistratie van zijn team.

2.6. Op 27 oktober 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] zijn leidinggevende, mw. [REDACTED], en de HR-manager, mw. [REDACTED]. Ook dhr. [REDACTED], HR adviseur, was hierbij aanwezig. [REDACTED] heeft dit gesprek heimelijk opgenomen. In dit gesprek is [REDACTED] onder meer aangesproken op verdenking van een foutieve urenregistratie.

2.7. Op 28 oktober 2020 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden over de vermeende foutieve urenregistratie. Ook dit gesprek heeft [REDACTED] heimelijk opgenomen. [REDACTED] heeft [REDACTED] een vaststellingsovereenkomst aangeboden, waarbij [REDACTED] te kennen heeft gegeven dat zij aangifte zal doen bij de Koninklijke Marechaussee, indien [REDACTED] niet binnen twee dagen akkoord gaat.

2.8. [REDACTED] heeft betwist dat sprake is van een foutieve urenregistratie en heeft niet ingestemd met de voorstellen van [REDACTED] om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen.

2.9. Op 3 november 2020 heeft [REDACTED] aangifte gedaan bij de Koninklijke Marechaussee tegen [REDACTED] wegens oplichting, verduistering en valsheid in geschrifte.

2.10. Bij e-mail van 24 november 2020 heeft [REDACTED] de ontbindende voorwaarde ingeroepen. De inhoud van de e-mail luidt als volgt, voor zover hier relevant:

*“(…) Aangezien uw Verklaring van geen bezwaar is ingetrokken en uw Schipholpas door Schiphol Security is geblokkeerd, treedt artikel 11 van uw arbeidsovereenkomst in. Met ingang van 18 november 2020 beëindigt [REDACTED] conform artikel 11 van uw arbeidsovereenkomst, dan ook uw arbeidsovereenkomst. (…)”*

2.11. Bij brief van 8 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/civielrechtelijke kwestie.

### 3. Het verzoek

3.1. [REDACTED] heeft, na berusting in de opzegging, verzocht om toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 18.135,-, een transitievergoeding van € 39.060,- en een billijke vergoeding van € 50.000,-. Tevens heeft [REDACTED] verzocht om een verklaring voor recht dat de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst nietig is, dan wel dat [REDACTED] naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid hier geen beroep op kan doen.

3.2. Aan dit verzoek legt [REDACTED] het volgende – kort weergegeven – ten grondslag. De overeengekomen ontbindende voorwaarde is nietig omdat deze evident in strijd is met het

gesloten ontslagstelsel. Het intreden van de ontbindende voorwaarde kan door [REDACTED] zelf worden geïnitieerd en is daarmee onverenigbaar. Subsidiair meent [REDACTED] dat [REDACTED] naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid geen beroep toekomt op de ontbindende voorwaarde omdat zij zelf om blokkering van de Schipholpas heeft verzocht en zelf de intrekking van de Verklaring van geen bezwaar door de Koninklijke Marechaussee bewust heeft veroorzaakt door ten onrechte aangifte te doen tegen [REDACTED]. Er is geen sprake geweest van een foutieve urenregistratie. De beschuldigingen aan het adres van [REDACTED] zijn onterecht. Het gevolg hiervan is dat de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd. In dat geval heeft de e-mail van 24 november 2020 van [REDACTED] te gelden als een opzegging, welke opzegging in strijd is met artikel 7:671 lid 1 BW. Daarom heeft [REDACTED] recht op de vergoedingen, zoals hierboven vermeld.

#### 4. Het verweer en het tegenverzoek

4.1. [REDACTED] verweert zich tegen het verzoek. Daartoe is – samengevat – het volgende aangevoerd. [REDACTED] heeft terecht een beroep gedaan op de ontbindende voorwaarde, waardoor de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. [REDACTED] heeft op goede gronden aangifte gedaan en ook moeten doen tegen [REDACTED] bij de Koninklijke Marechaussee. Vervolgens heeft de Koninklijke Marechaussee zelfstandig, buiten [REDACTED] om, besloten tot intrekking van de Verklaring van geen bezwaar van [REDACTED] en vervolgens is de Schipholpas geblokkeerd. [REDACTED] heeft geen invloed gehad op het intreden van de ontbindende voorwaarde.

4.2. [REDACTED] verwijt [REDACTED] – samengevat – het volgende. Na controle van het tijdregistratiesysteem, welke controle sinds de coronacrisis dagelijks wordt uitgevoerd door de Service Delivery Manager en de Business Unit Manager, is gebleken dat [REDACTED] zichzelf sinds 2018 ten onrechte compensatie- en overwerkuren heeft toegekend, terwijl hij daar als Flight Watcher geen recht op had. Ook heeft [REDACTED] te weinig gewerkte uren niet verwerkt in de vakantiesheet. De (vakantie)urenregistratie van een collega, die onder zijn leiding stond, vertoont ook malversaties. Hiermee heeft [REDACTED] [REDACTED] benadeeld ten gunste van zichzelf en zijn collega. Als Flight Watcher is [REDACTED] verantwoordelijk voor een juiste urenregistratie. Een Flight Watcher dient na iedere dienst de tijdregistratie in te voeren en te controleren van zijn team. [REDACTED] heeft misbruik gemaakt van zijn positie, hetgeen hem ernstig valt aan te rekenen. Temeer nu [REDACTED] door COVID-19 hard wordt geraakt en gesproken kan worden van een crisissituatie. [REDACTED] heeft geen recht op een vergoeding.

#### 5. De beoordeling

##### het verzoek

5.1. Voorafgaand aan de mondelinge behandeling heeft [REDACTED] zijn primaire verzoek tot vernietiging van de opzegging ingetrokken en een switch gemaakt naar zijn subsidiaire verzoek. Het gaat in deze zaak dan ook om de vraag of aan [REDACTED] een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding moet worden toegekend. Het voorwaardelijke verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van [REDACTED] hoeft daarom niet meer beoordeeld te worden.

5.2. Allereerst moet beoordeeld worden of [REDACTED] rechtsgeldig een beroep heeft gedaan op de tussen partijen overeengekomen ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst.

5.3. Volgens vaste jurisprudentie is een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst mogelijk, mits aan bepaalde vereisten wordt voldaan. Of een ontbindende voorwaarde geldig is, hangt af van de vraag of en in hoeverre de arbeidsovereenkomst door het intreden van de voorwaarde inhoudsloos wordt, of de voorwaarde objectief bepaalbaar is en of het intreden van de voorwaarde door de werkgever zelf kan worden beïnvloed.

5.4. Als er vanuit wordt gegaan dat de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is overeengekomen, dan kan het beroep van [REDACTED] op die voorwaarde in dit geval naar het oordeel van de kantonrechter niet slagen. Daartoe wordt als volgt overwogen.

5.5. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft [REDACTED] 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 [REDACTED] als oplichting, verduistering en valsheid in geschrifte lijkt er met de haren bijgesleept, nu het hier een arbeidsrechtelijke kwestie betreft. Gelet op voornoemde omstandigheden kan [REDACTED] geen rechtsgeldig beroep doen op het intreden van de ontbindende voorwaarde. De door [REDACTED] verzochte verklaring voor recht is dan ook toewijsbaar.

5.6. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd op 24 november 2020 (dan wel 18 november 2020) wegens het invoeren van de ontbindende voorwaarde. Feitelijk gezien is de arbeidsovereenkomst echter wel geëindigd. Met [REDACTED] is de kantonrechter van oordeel dat de e-mail van 24 november 2020 heeft te gelden als een opzegging in de zin van artikel 7:671 lid 1 BW. Nu [REDACTED] niet heeft ingestemd met de opzegging, er geen toestemming is verleend door het UWV, en ook geen van de in artikel 7:671 lid 1 BW genoemde uitzonderingen zich voordoet, is geen sprake van een rechtsgeldige opzegging.

5.7. Uit de wet volgt dat [REDACTED] vanwege en na de onjuiste en ongeldige opzegging door [REDACTED] in beginsel aanspraak kan maken op een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

5.8. Wat betreft de gemaakte verwijten ten aanzien van de urenregistratie is de kantonrechter van oordeel dat onvoldoende is komen vast te staan dat [REDACTED] in strijd met de regels zichzelf (en een collega) bewust compensatie- en overwerkuren heeft toegekend. [REDACTED] heeft helder uiteengezet hoe de tijdregistratie in de praktijk werkt, welke weergave niet één op één overeenkomt met die van [REDACTED]. De kantonrechter kan zich niet aan de indruk onttrekken dat in de praktijk iets minder strikt uitvoering werd gegeven aan de wijze waarop de tijden (volgens [REDACTED]) geregistreerd zouden moeten worden. Dit betekent echter niet dat daaruit de conclusie kan worden getrokken dat [REDACTED] willens en wetens heeft gesjoemeld met de urenregistratie ten nadele van [REDACTED] zoals [REDACTED] suggereert. Bovendien heeft [REDACTED] jarenlang geen controle uitgevoerd, zodat kan worden aangenomen dat een registratie die van tijd tot tijd enigszins afweek van de standaard werd gedoogd. Tijdens de mondelinge behandeling heeft [REDACTED] een geloofwaardige verklaring gegeven voor het feit dat hij wel recht had op compensatie-uren. [REDACTED] heeft toegelicht dat hij bij het aanvaarden van de functie in 2015 onder meer de voorwaarde heeft gesteld dat hij, net als de voorgaande Flight Watchers, als ongeschreven privilege recht zou hebben om jaarlijks 6 tot 10

compensatiedagen op te nemen als tegemoetkoming voor de ontbrekende ~~X~~ overwerkvergoeding, hogere verantwoordelijkheid en werkdruk. Volgens ~~X~~ heeft mevrouw ~~X~~ zijn leidinggevende, dit uitdrukkelijk toegezegd. ~~X~~ heeft dit onvoldoende gemotiveerd weersproken. Van (ernstig) verwijtbaar handelen van ~~X~~ is dan ook geen sprake.

5.9. Voor het vaststellen van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding zijn in rechtspraak uitgangspunten geformuleerd (zie de uitspraak van de Hoge Raad van 9 juni 2018, gepubliceerd op [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl), onder nummer ECLI:NL:HR:2018:878 (Zinzia)). De kantonrechter moet bij het bepalen van de billijke vergoeding rekening houden met alle omstandigheden van het geval en die vergoeding moet daarbij aansluiten. Het gaat er uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ook met de gevolgen van de ontbinding kan rekening worden gehouden, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het verwijt dat de werkgever kan worden gemaakt. De billijke vergoeding heeft geen bestraffend doel, maar met de billijke vergoeding kan ook worden tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen.

~~X~~ 5.10. ~~X~~ heeft verzocht een billijke vergoeding toe te kennen van € 50.000,- bruto. Ter onderbouwing hiervan heeft ~~X~~ slechts gesteld dat ~~X~~ ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig op te zeggen, dat hij een langdurig, onberispelijk dienstverband heeft gehad, dat ~~X~~ gezien zijn leeftijd en de huidige coronacrisis moeilijk een baan kan vinden en dat hij door ~~X~~ respectloos is bejegend.

5.11. De kantonrechter neemt na een afweging van goede en kwade kansen aan dat ~~X~~ als het ernstig verwijtbaar handelen van ~~X~~ achterwege was gebleven, in ieder geval nog ten minste een jaar in dienst was gebleven. Weliswaar hebben er enkele incidenten plaatsgevonden onder leiding van ~~X~~ waarvoor hij een waarschuwing heeft gekregen, en kan ook worden aangenomen dat de coronacrisis de nodige bedrijfseconomische gevolgen heeft voor ~~X~~ maar niet staat vast dat dit zou hebben geleid tot het einde van het dienstverband op de korte termijn. Gelet daarop zal de kantonrechter de hoogte van de billijke vergoeding bepalen op basis van een bedrag aan inkomensschade van € 15.000,00 bruto, te weten het directe inkomensverlies dat ~~X~~ zal lijden in het eerste jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst, rekening houdend met een recht op WW-uitkering.

5.12. De kantonrechter ziet geen reden om aan te nemen dat ~~X~~ ook na een jaar nog geen andere baan zal hebben gevonden, gelet op zijn leeftijd en ervaring, en de huidige arbeidsmarkt. Voor zover de gevolgen van de coronacrisis van invloed kunnen zijn op de hoogte van de billijke vergoeding, hebben ~~X~~ noch ~~X~~ concreet gemaakt welke impact de coronacrisis op hun situatie heeft. Daar waar ~~X~~ niet heeft onderbouwd wat de gevolgen zijn van de coronacrisis voor zijn werkloosheidsduur, heeft ~~X~~ nagelaten te onderbouwen wat de bedrijfseconomische gevolgen zijn van de coronacrisis voor ~~X~~. Zij heeft geen enkel inzicht gegeven in haar financiële positie. Weliswaar kan in zijn algemeen aanvaard worden dat de coronacrisis de nodige economische weerslag heeft op de luchtvaartbranche, maar zonder concrete stukken kan de kantonrechter deze omstandigheid niet mee laten wegen bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding.

5.13. Er is geen aanleiding om de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, die hierna worden besproken, overigens (deels) in mindering te brengen op de billijke vergoeding, omdat bij de vaststelling van de billijke vergoeding niet

alleen rekening moet worden gehouden met inkomensschade, maar ook met de omstandigheid dat [REDACTED] gecompenseerd moet worden voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst door het ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED]. In dat kader weegt de kantonrechter mee dat [REDACTED] in een a-typisch geval aangifte heeft gedaan tegen [REDACTED] na een langdurig dienstverband waarin hij steeds goed heeft gefunctioneerd, en dat aannemelijk is dat de reputatie van [REDACTED] daardoor in enige mate is geschaad.

5.14. Voor een hogere billijke vergoeding ziet de kantonrechter geen aanleiding, mede omdat [REDACTED] [REDACTED] tot twee keer toe een aanbod heeft gedaan om bij haar in dienst te blijven in de functie van Teamleider met behoud van salaris. Daarbij neemt de kantonrechter wel in ogenschouw dat dit aanbod is gedaan na het starten van de onderhavige procedure.

5.15. Gelet op de hiervoor genoemde gezichtspunten, en de hoogte van het laatst verdiende loon, komt het de kantonrechter al met al redelijk voor dat aan [REDACTED] een billijke vergoeding van € 15.000,00 bruto zal worden toegekend.

5.16. Ook de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal worden toegewezen, omdat is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt. De vergoeding is gelijk aan het bedrag van het loon over de opzegtermijn (4 maanden), te weten € 18.135,- bruto.

5.17. Het verzoek om [REDACTED] te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt eveneens toegewezen. De kantonrechter heeft hiervoor geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED] is geen sprake. Dat betekent dat [REDACTED] de transitievergoeding verschuldigd is en zal worden veroordeeld tot betaling van die vergoeding tot een bedrag van € 39.060,- bruto.

5.18. De proceskosten komen voor rekening van [REDACTED] omdat sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED]. Daarbij zal het salaris van de gemachtigde van [REDACTED] worden vastgesteld op € 720,-.

## 6. De beslissing

De kantonrechter:

6.1. verklaart voor recht dat [REDACTED] op 24 november 2020 geen rechtsgeldig beroep heeft gedaan op de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst;

6.2. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] een billijke vergoeding te betalen van € 15.000,- bruto;

6.3. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] de vergoeding wegens onregelmatige opzegging te betalen van € 18.135,- bruto;

6.4. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] een transitievergoeding te betalen van € 39.060,- bruto;

6.5. veroordeelt [REDACTED] tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van [REDACTED] tot en met vandaag vaststelt op € 803,00, te weten:

---

griffierecht	€	83,00
salaris gemachtigde	€	720,00;

6.6. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is geweest door mr. M.Y.H.G. Erkens, kantonrechter en op 2 maart 2021 in het openbaar uitgesproken door mr. I. de Greef in aanwezigheid van de griffier.

De griffier



De kantonrechter



VOOR GROSSE AFGEGEVEN  
de griffier

