

RECHTSPRAAK

G4S Security Service B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst beveiligers op h-grond, nadat vanwege verdenking van strafbaar feit toestemming voor beveiligingswerkzaamheden is ingetrokken. Recht op transitievergoeding. Ziekmelding voor intrekking toestemming, zodat artikel 7:629 BW van toepassing is.

Feiten

Werknemer is op 13 augustus 2001 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) G4S. De laatste functie die hij vervulde, is die van Beveiligers A. G4S verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond), dan wel de h-grond. Aan dit verzoek legt G4S ten grondslag dat zij werknemer niet meer in dienst mag houden en niet meer mag laten werken, omdat de ten behoeve van werknemer verleende toestemming om werkzaamheden te mogen verrichten voor G4S, zoals bedoeld in artikel 7 lid 2 Wpbr, is ingetrokken bij het besluit van de politiechef van Amsterdam van 26 februari 2018.

Oordeel

Geen voldragen e-grond

Uit de volledige tekst en motivering van het besluit van de politiechef van Amsterdam van 26 februari 2018 blijkt dat werknemer vanwege een recente aangifte wordt verdacht van een strafbaar feit dat zou hebben plaatsgevonden in 2001 of 2002, en dat die verdenking niet ziet op feiten die direct verband houden met de werkzaamheden die werknemer voor G4S verricht. Vast staat ook dat werknemer ontkent dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan strafbare feiten, dat er op dit moment nog geen sprake is van een strafrechtelijke procedure of vervolging en dat er dus ook nog geen (onherroepelijke) strafrechtelijke veroordeling heeft plaatsgevonden. Er is overigens geen aanwijzing of bewijs dat werknemer zich daadwerkelijk schuldig heeft gemaakt aan een strafbaar feit. Een enkele verdenking van een strafbaar feit in 2001 of 2002, welke verdenking niet ziet op een feit dat direct verband houden met de werkzaamheden die werknemer voor G4S verricht, is onvoldoende om te kunnen oordelen dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

Ontbinding h-grond

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst wel moet worden ontbonden op

de door G4S aangevoerde zogenoemde h-grond. Vast staat dat de ten behoeve van werknemer verleende toestemming om werkzaamheden te mogen verrichten voor G4S, zoals bedoeld in artikel 7 lid 2 Wpbr, is ingetrokken. Dat betekent dat G4S werknemer op grond van de Wpbr en artikel 2.1 Bpbr niet meer mag laten werken, ook niet in andere dan beveiligingswerkzaamheden, en dat G4S op grond van artikel 12 lid 4 van de CAO werknemer ook niet meer in dienst mag houden. Van G4S kan niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Het betoog van G4S dat geen aanspraak bestaat op een transitievergoeding, omdat G4S door intrekking van de toestemming bedoeld in artikel 7 lid 2 Wpbr noodgedwongen ontbinding moet verzoeken en die ontbinding dus in feite niet op haar initiatief plaatsvindt, treft geen doel. Het is G4S die in deze zaak ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt. Juist voor zo'n geval kent de wet aan de werknemer een recht op een transitievergoeding toe. De wet voorziet niet in de mogelijkheid daarop een uitzondering te maken, zoals G4S kennelijk voorstaat. Dat de intrekking van de toestemming bedoeld in artikel 7 lid 2 Wpbr ook tot het einde van een arbeidsovereenkomst kan leiden door middel van een ontbindende voorwaarde, in welk geval volgens G4S geen recht zou bestaan op een transitievergoeding, is in dit geval niet relevant. Vast staat immers dat in de arbeidsovereenkomst tussen partijen geen ontbindende voorwaarde is opgenomen.

Loon tijdens ziekte

Niet ter discussie staat dat werknemer vanaf 19 februari 2018 wegens ziekte ongeschikt is voor het verrichten van zijn werkzaamheden en dat hij in beginsel aanspraak heeft op volledige loondoorbetaling tijdens ziekte, mede gelet op de toepasselijke CAO. De primaire reden waarom werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht, is gelegen in de ongeschiktheid wegens ziekte. Pas nadat die ongeschiktheid al was ingetreden, is de toestemming bedoeld in artikel 7 lid 2 Wpbr ingetrokken. Dat betekent dat het recht op loon moet worden beoordeeld aan de hand van de bijzondere wettelijke bepaling die geldt voor loondoorbetaling tijdens ziekte en niet aan de hand van de algemene wettelijke bepaling die geldt voor gevallen waarin de werknemer de arbeid niet verricht. Er is geen sprake van een wettelijke uitsluitingsgrond voor het recht op loondoorbetaling tijdens ziekte (art. 7:629 lid 3 BW). De loonvordering van werknemer wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:6535

Zaaknummer: 6835188 \ AO VERZ 18-28

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: M. Koster en M.H.J. van Geffen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b BW en 7:629 BW