

RECHTSPRAAK

werknemer/G4S Aviation Security

Arbeidsovereenkomst blijft van rechtswege ontbonden, ondanks vernietiging beslissing intrekking Schipholpas na bezwaar werknemer. Risico intrekking toestemming komt voor werknemer (verdenking van strafbaar feit). Herstel arbeidsovereenkomst verhoudt zich niet met einde van rechtswege.

Werknemer is op 18 augustus 1997 in dienst getreden van (de rechtsvoorgangster van) G4S. Hij vervulde laatstelijk de functie van Senior Baggage Screening Agent, op de luchthaven te Schiphol. In de arbeidsovereenkomst is een ontbindende voorwaarde opgenomen. De Koninklijke marechaussee heeft G4S en werknemer bericht dat de toestemming zoals bedoeld in artikel 7 lid 2 Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus (Wpbr) ten aanzien van werknemer per 30 januari 2013 is ingetrokken. G4S heeft daarop bij brief van 31 januari 2013 werknemer medegedeeld dat hij derhalve met ingang van 30 januari 2013 van overheidswege zijn functie niet langer meer mag uitoefenen en dat dit betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen hem en G4S per die datum van rechtswege eindigt. Werknemer heeft op 11 maart 2013 bezwaar gemaakt tegen de beslissing tot intrekking van de toestemming. Bij beslissing van 7 mei 2013 heeft de Koninklijke Marechaussee op zijn bezwaarschrift beslist. De beslissing houdt in dat de intrekking van de toestemming wordt vernietigd en dat de toestemming opnieuw wordt verleend met toepassing van de hardheidsclausule. G4S heeft vervolgens geweigerd, ondanks verzoeken daartoe van werknemer, het dienstverband te herstellen.

Het hof oordeelt als volgt. De meest verstrekkende stelling van werknemer is dat de ontbindende voorwaarde niet past in het gesloten systeem van het ontslagstelsel. Deze stelling is op zichzelf genomen onjuist. Wel brengt de bescherming van de werknemer, die onder meer tot uiting komt in het wettelijk stelsel van het ontslagrecht, mee dat de geldigheid van een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst slechts bij uitzondering kan worden aanvaard. Een voorwaarde die redelijkerwijs niet met dat wettelijk stelsel is te verenigen, zal niet tot een beëindiging van rechtswege van de arbeidsovereenkomst kunnen leiden. Van geval tot geval moet worden bezien of een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst is te verenigen met dat wettelijk stelsel. Daarbij komt het mede aan op de aard, inhoud en context van de voorwaarde (zie onder meer HR 2 november 2012, ECLI:NL:HR:2012:BX0348). Het hof overweegt in verband daarmee het volgende. In dit geval is de ontbindende voorwaarde – naar mag worden aangenomen – een uitvloeisel van artikel 7 lid 2 Wpbr zoals hiervoor geciteerd. Werknemer mag de bedongen arbeid niet verrichten

zonder toestemming als in deze wet bedoeld. De voorwaarde is voorts in overeenstemming met artikel 12 lid 5 van de cao. Dit artikellid van de cao bepaalt immers dat een werkgever een werknemer slechts in dienst mag houden indien de werknemer in het bezit is van de toestemming van de overheid om de functie van beveiliging uit te oefenen. Dit betekent dat de werkgever bij het intrekken van de toestemming het dienstverband dadelijk dient te beëindigen. Het verkrijgen en behouden van bedoelde toestemming komt in beginsel voor risico van de werknemer, nu dit in belangrijke mate samenhangt met zijn eigen gedrag. Dat is in elk geval bij werknemer het geval. Hij heeft immers de verdenking op zich geladen dat hij zich aan een (relevant) strafbaar feit heeft schuldig gemaakt. Daarvan gaat zelfs de beslissing op bezwaar uit, nu deze onder meer inhoudt dat de verdenking ter zake het misdrijf laat zien dat op goede gronden getwijfeld kan worden of werknemer nog wel de vereiste betrouwbaarheid en geschiktheid heeft voor een goede vervulling van zijn functie. Aldus kan worden geconcludeerd dat werknemer met ingang van 30 januari 2013 als gevolg van een voor zijn risico komende omstandigheid de bedongen arbeid niet meer kon verrichten. Op grond van een en ander kan in dit geval niet worden geoordeeld dat mede gelet op de aard, inhoud en context van de voorwaarde deze redelijkerwijs niet met het wettelijk stelsel van het ontslagrecht is te verenigen. Werknemer voert voorts aan dat vanwege de beslissing op bezwaar achteraf gezien nimmer sprake is geweest van een intrekking van de toestemming. Het hof gaat echter ervan uit dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en G4S reeds is geëindigd met de intrekking van de toestemming per 30 januari 2013 en dat dit niet anders wordt doordat deze intrekking op een later moment wordt opgevolgd door een andersluidende beslissing op bezwaar. Met de beslissing op bezwaar wordt immers niet ongedaan gemaakt dat de toestemming per 30 januari 2013 was ingetrokken en dat dit vanaf die dag eraan in de weg stond dat werknemer de bedongen arbeid verrichtte. De intrekking van 30 januari 2013 heeft dan ook, naar de letterlijke tekst van de betreffende bepaling maar ook naar de bedoeling daarvan, tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst per die datum van rechtswege eindigt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-08-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:3532

Zaaknummer: 200.133.672/01

Rechters: D. Kingma, D.J. van der Kwaak en S.F. Schütz

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en H.J. Ulehake-Mink

Wetsartikelen: 6:23 BW, 7:667 BW en Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus