

RECHTSPRAAK

Securitas Beveiliging B.V./werknemer

Ontbinding op basis van de 'h-grond'. Door intrekking benodigde toestemming korpschef - na verdenking van verspreiden van seksuele afbeeldingen van minderjarigen - kan werknemer beveiligingswerkzaamheden niet meer uitvoeren. Arbeidsovereenkomst is daardoor 'lege huls' geworden.

Werknemer is sinds 1 juli 1999 bij (rechtsvoorgangsters van) Securitas Beveiliging B.V. (hierna: Securitas) werkzaam als beveiligers. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Particuliere Beveiliging (hierna: de cao) van toepassing. Op 25 maart 2015 heeft een collega van werknemer aangifte bij de politie gedaan omdat hij tijdens een bezoek aan werknemer in privétijd een onzedelijke foto van een minderjarige op de computer van werknemer zag staan. Bij brief van 15 juli 2015 aan Securitas heeft de korpschef van de politie bericht dat hij voornemens is om de verleende toestemming (als bedoeld in art. 7 lid 2 van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus (Wpbr)) in te trekken. Bij brief van 23 juli 2015 is werknemer in kennis gesteld van dit voornemen. Werknemer heeft geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid zijn zienswijze hierover kenbaar te maken. Uit de 'kennisgeving voorwaardelijke niet vervolging' van 16 juli 2015 blijkt dat werknemer door de officier van justitie wordt verdacht van het verspreiden van seksuele afbeeldingen van personen onder de leeftijd van 18 jaren. In die kennisgeving heeft de officier van justitie aan werknemer bericht dat hij hem niet zal vervolgen. De aan Securitas verleende toestemming is per 2 september 2015 door de korpschef ingetrokken. Securitas verzoekt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden en te bepalen dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en diens gevolgge geen recht heeft op een transitievergoeding. Securitas beroept zich onder meer op de 'h-grond', nu de arbeidsovereenkomst een lege huls is (geworden), omdat werknemer zonder toestemming van de korpschef niet meer zijn (beveiligings)werkzaamheden mag verrichten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft geen verweer gevoerd tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de 'h-grond', zodat strikt genomen alleen al daarom de ontbinding op die grond kan worden uitgesproken. Zelfs indien werknemer zich wel had verweerd, dan nog zou de arbeidsovereenkomst op grond van onderdeel h van artikel 7:669 BW zijn ontbonden. In de memorie van toelichting worden enkele voorbeelden genoemd die onder deze vangnetbepaling vallen, waaronder detentie en illegaliteit van de werknemer en het niet beschikken over een tewerkstellingsvergunning door de werkgever. Ingevolge artikel 7 lid 2 Wbpr stelt een beveiligingsorganisatie (zoals Securitas) geen personen

te werk die belast worden met werkzaamheden dan nadat voor hen toestemming is verkregen van de korpschef. Artikel 12 lid 4 van de cao bepaalt dat een werkgever een werknemer slechts in dienst mag nemen en houden indien de werknemer in het bezit is van toestemming van de overheid om de functie van beveiliger uit te oefenen. Aangezien de toestemming tot het verrichten van (beveiligings)werkzaamheden door de korpschef is ingetrokken, is de arbeidsovereenkomst tussen partijen inderdaad een lege huls geworden. Voorts sluit het onderhavige geval aan bij de in de memorie van toelichting genoemde voorbeelden die onder de 'h-grond' vallen. Het vorenstaande brengt mee dat er sprake is van een redelijke grond voor ontbinding. Het al dan niet kunnen herplaatsen van de werknemer speelt, gelet op de grond van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, geen rol.

Vast staat dat het strafbare feit door werknemer is gepleegd in de tijd dat hij bij Securitas in dienst was en leidde tot verval van de toestemming van de korpschef tot het uitoefenen van beveiligerswerkzaamheden. Indien de ernst en aard van dit misdrijf in samenhang worden gezien met de functie van werknemer (uit hoofde waarvan hij moet zorgen voor een veilige omgeving bij onder meer basisscholen, kinderdagverblijven en zwembaden), rechtvaardigt dat zonder meer de conclusie dat er sprake is van zeer ernstig verwijtbaar handelen zijdens werknemer. De omstandigheid dat hij meer dan zestien jaar goed heeft gefunctioneerd, doet daaraan niet af. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van werknemer, kan werknemer geen aanspraak maken op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:2771

Zaaknummer: 4825903 AZ VERZ 16-43 en 4900662 AZ VERZ 16-72

Rechters: J.J. Groen

Advocaten: S.A. Stokla en S.S.G. Lie

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