

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst van een beveiligger op de h-grond wegens het intrekken van de grijze pas. Geen ernstige verwijtbaarheid.****Feiten*

Werknemer is sinds 30 september 1999 in dienst van (de rechtsvoorganger van) G4S Security. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Particuliere beveiliging (hierna: cao) van toepassing, waarin staat opgenomen dat de werkgever een werknemer enkel in dienst mag houden nadat de werknemer met toestemming van de overheid een grijze pas heeft gekregen. Tijdens een avonddienst op 2 april 2022 is bij werknemer een te hoog alcoholpromillage vastgesteld, waardoor de politie werknemer een tijdelijke rijontzegging van één uur heeft opgelegd. Op 6 en 8 april 2022 hebben gesprekken plaatsgevonden tussen werknemer en leidinggevenden bij G4S Security, waarin werknemer heeft aangegeven dat hij kampt met een alcoholverslaving. G4S Security heeft werknemer een finale schriftelijke waarschuwing gegeven en heeft afspraken met hem gemaakt over hoe hij in de toekomst zou worden ingezet in zijn werkzaamheden. Eind april 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld voor het werk. Bij besluit van 24 juni 2022 van de korpschef is de toestemming voor werknemer om voor een beveiligingsorganisatie te werken ingetrokken. Daaraan is ten grondslag gelegd dat hij verdacht wordt van het plegen van een misdrijf, namelijk rijden onder invloed. Bij e-mail van 26 juli 2022 heeft G4S Security aan werknemer te kennen gegeven dat het intrekken van de toestemming om (beveiligings-)werkzaamheden te verrichten, maakt dat het werken voor G4S Security onmogelijk is geworden en dat de loondoorbetaling is gestopt per 28 juni 2022. G4S Security verzoekt primair ontbinding op de e-grond en subsidiair op de h-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter heeft zich ervan vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van het opzegverbod bij ziekte, nu werknemer lijdt aan een alcoholverslaving. De kantonrechter zal het verzoek dan ook dienen af te wijzen tenzij zich andere omstandigheden voordoen die een gewichtige redenen voor ontbinding vormen. G4S Security heeft aan de door hem verzochte ontbinding de intrekking van de toestemming (grijze pas) ten grondslag gelegd. Uit het besluit van de korpschef tot intrekking van de toestemming, volgt dat werknemer onvoldoende betrouwbaar wordt geacht om werkzaamheden te verrichten voor een beveiligingsorganisatie. Werknemer heeft erkend dat hij op 2 april 2022 alcohol had genuttigd voordat hij aan zijn dienst voor G4S Security begon en dat hij tijdens deze dienst onder invloed heeft gereden. Dit is gedrag dat zeer ernstig en ontoelaatbaar is, zeker in zijn rol als beveiligger. De kantonrechter is echter niet van oordeel dat sprake is van zodanig verwijtbaar handelen dat instandhouding van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet valt

te vergen van G4S Security. G4S Security heeft daar in de nasleep van het incident op 2 april 2022 ook niet op aangestuurd, aangezien hij werknemer een schriftelijke waarschuwing heeft gegeven. Kennelijk waren de gebeurtenissen van 2 april 2022 niet zodanig verwijtbaar dat hij direct heeft aangestuurd op een ontbinding. Daarbij zal ook meegespeeld hebben dat werknemer gedurende 23 jaar naar tevredenheid heeft gefunctioneerd. De persoonlijke en verslavingsproblematiek waarmee werknemer te kampen heeft zal allicht een zware tol van hem vergen en ertoe hebben geleid dat hij keuzes heeft gemaakt die hij niet goed heeft doordacht en waarvan hij de gevolgen niet geheel heeft kunnen overzien. De houding van G4S Security veranderde toen eind juni 2022 de toestemming van werknemer om te werken als beveiligder door de korpschef werd ingetrokken. Het intrekken van de toestemming is echter niet aan werknemer persoonlijk te verwijten, omdat dit een keuze is geweest van de korpschef. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst wel moet worden ontbonden op de h-grond. Vast staat dat de aan werknemer verleende toestemming om werkzaamheden te mogen verrichten voor G4S Security is ingetrokken. Dat betekent dat G4S Security werknemer op grond van de Wpbr en artikel 3.1 Bpbr niet meer mag laten werken, ook niet in andere dan beveiligingswerkzaamheden en dat G4S Security werknemer ook niet meer in dienst mag houden op grond van de cao. Omdat G4S Security werknemer niet meer mag laten werken en niet meer in dienst mag houden, kan van hem niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De arbeidsovereenkomst is in feite inhoudsloos geworden. Werknemer heeft aangevoerd dat hij bezwaar heeft aangetekend tegen de intrekking van de toestemming. Echter, dat nog een bestuursrechtelijke procedure loopt tegen de intrekking van de toestemming kan er niet aan afdoen dat die toestemming op dit moment ontbreekt en werknemer op dit moment niet mag werken en niet in dienst mag blijven. Een bestuursrechtelijk bezwaar of beroep schorst ook niet de werking van het besluit van de korpschef. Er is echter geen reden om te oordelen dat sprake is van verwijtbaar gedrag van de werknemer, waardoor hij recht heeft op een transitievergoeding. Tot slot is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat de loondoorbetalingsverplichting is geëindigd op 24 juni 2021. Werknemer was op dit moment al arbeidsongeschikt, waardoor sprake is van een samenloop van artikel 7:672 en 7:629 BW. Nu werknemer al sinds eind april 2022 volledig arbeidsongeschikt was, wordt in deze situatie geoordeeld dat de ziekte van werknemer als primaire oorzaak voor het niet verrichten van arbeid moet worden aangemerkt en niet het intrekken van de toestemming.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 16-11-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2022:6986

**Zaaknummer:** 10082243 EA VERZ 22-530

**Rechters:** I.M. Bilderbeek

**Advocaten:** mr. D.S. Barthel, M.J. Schroevers en mr. I.Z. Batenburg

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b BW, 7:629 BW en 7:672 BW