

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Het niet overleggen van VOG door groepsbegeleider geen rechtsgeldige ontbindende voorwaarde, want mede afhankelijk van subjectieve wil werkgever. Ontbreken schriftelijke arbeidsovereenkomst

Werknemer is, na eerst op detacheringsbasis voor werkgeefster te hebben gewerkt, op 15 maart 2010 voor onbepaalde tijd in dienst getreden als groepsbegeleider. In de arbeidsovereenkomst is in artikel 11 bepaald dat werknemer over een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) dient te beschikken. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege indien de VOG wordt geweigerd, de werknemer niet meewerkt aan de aanvraag van een VOG of de VOG niet binnen de gangbare termijn wordt afgegeven. Werkgeefster heeft werknemer diverse keren om de VOG gevraagd. Werknemer heeft de VOG niet ingeleverd, waarna werkgeefster heeft bericht dat de arbeidsovereenkomst per 30 mei 2011 is geëindigd. Werknemer stelt dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bewoordingen van artikel 11 uit de arbeidsovereenkomst roepen vragen op over of de vervulling van de ontbindende voorwaarde voldoende objectief bepaalbaar is. Een directe, van rechtswege beëindiging verhoudt zich slecht tot de opgesomde gebeurtenissen voor zodanige beëindiging (zoals 'niet binnen de gangbare termijn afgegeven', 'niet zo spoedig mogelijk aangevraagd'), aangezien hiervan lastig een – voor de werknemer duidelijk – moment te bepalen is waarop de desbetreffende gebeurtenis is ingetreden.

Werkgeefster heeft steeds aangegeven dat het niet overleggen van de VOG gevolgen zou kunnen hebben voor de arbeidsovereenkomst. Het al dan niet vervuld zijn van de ontbindende voorwaarde is derhalve mede afhankelijk van het subjectieve oordeel van werkgeefster, wat aan de geldigheid van artikel 11 in de weg kan staan. Daarbij komt dat werkgeefster niet over een door werknemer ondertekende arbeidsovereenkomst beschikt. Een contractuele bepaling die de voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst – ter bescherming van de werknemer – dwingend voorgeschreven procedures buiten toepassing laat en aldus onzekerheid over het voortbestaan van de (voor onbepaalde tijd gesloten) arbeidsovereenkomst voor de werknemer met zich meebrengt, dient naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter uitdrukkelijk tussen werkgeefster en werknemer te zijn overeengekomen, hetgeen in het onderhavige geval niet is gebeurd. Volgt toewijzing van de loonvordering en afwijzing van de wedertewerkstelling (vanwege toewijzing van het ontbindingsverzoek, zie AR 2012-0030).

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-08-2011

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2011:BVo431

Zaaknummer: 1082121 / CV EXPL 11-6907

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: E.M. Hetterscheidt en J.F.C. Langeveld-de Groot

Wetsartikelen: 6:22 BW en 7:667 BW