

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens weigering VOG. Groepsbegeleider ongeschikt voor functie door strafrechtelijk verleden

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 de 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. Thans verzoekt werkgeefster voorwaardelijke ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het voorlopig oordeel dat de in de arbeidsovereenkomst opgenomen ontbindende voorwaarde niet aan werknemer kan worden tegengeworpen, staat niet in de weg aan een ontbinding door de kantonrechter. Vast staat dat werknemer zijn handtekening heeft gezet onder de 'verklaring medewerker', waarin het vereiste om een VOG in te leveren staat vermeld. Hoewel werknemer goed functioneert, kan de weigering van de VOG toch een verandering in de omstandigheden opleveren, waardoor het vertrouwen dat in hem is gesteld wordt aangetast. Immers, werkgeefster is verantwoording schuldig aan haar cliënten en hun verwanten. De delicten op grond waarvan de VOG geweigerd is, betreffen volgens werknemer een inbraak op een bedrijventerrein en een (beperkte) betrokkenheid bij handel in verdovende middelen. Met name dit laatste is onverenigbaar met een functie binnen een instelling als werkgeefster, waar cliënten in een kwetsbare en afhankelijke positie verkeren en vaak aangewezen zijn op het gebruik van medicijnen. Het belang dat is gemoeid met het vereiste dat een groepsbegeleider bij werkgeefster over een VOG beschikt, dient te prevaleren boven het belang van werknemer. Ook als er geen enkele concrete aanwijzing in het functioneren van werknemer is dat hij zou (kunnen) terugvallen in de gedragingen op grond waarvan de VOG geweigerd is, dan brengt de ratio achter het vereiste van een VOG met zich mee dat, zolang de periode die na de meest recente veroordeling minimaal moet zijn verstreken om voor een VOG in aanmerking te komen (nog) niet is verstreken, hij in beginsel (nog) niet geschikt kan worden bevonden voor een functie waarin een VOG – redelijkerwijs – als vereiste is gesteld. Voorts wordt het werknemer aangerekend dat hij pas op de mondelinge behandeling inzicht heeft gegeven in de redenen voor het weigeren van de VOG. De

ongeschiktheid voor het verrichten van de functie van groepsbegeleider ligt geheel in de risicosfeer van werknemer, zodat geen vergoeding wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-08-2011

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2011:BVo466

Zaaknummer: 1088559 / CV VERZ 11-82150

Rechters: A.P. Ploeger

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

Wetsartikelen: 7:685 BW