

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Ontbindende voorwaarde met betrekking tot VOG is mede afhankelijk van het subjectieve oordeel van werkgeefster en dus niet geldig. Bovendien had de ontbindende voorwaarde uitdrukkelijk schriftelijk moeten worden overeengekomen.

Werkneemster is met ingang van 11 april 2016 in dienst getreden in de functie van Helpende Plus. In de arbeidsovereenkomst is de volgende bepaling opgenomen: 'Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat de werknemer uiterlijk de dag voordat de arbeidsovereenkomst een aanvang neemt een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan de werkgever dient te overleggen, bij gebreke waarvan de arbeidsovereenkomst geen aanvang vindt c.q. direct eindigt. Als de werknemer door omstandigheden niet bij machte is geweest tijdig een VOG aan te reiken, kan de werkgever schriftelijk ontheffing verlenen hiervan. In dat geval geldt dat de werknemer binnen een termijn van 6 weken, gerekend vanaf de datum van indiensttreding, een VOG dient te overleggen, bij gebreke waarvan de arbeidsovereenkomst direct en van rechtswege eindigt na het verstrijken van die termijn (...)'. Werkgeefster heeft werkneemster op 24 mei 2016 medegedeeld dat tot op heden geen VOG is ontvangen, dat de termijn is verstreken en dat de arbeidsovereenkomst met het beroep op de ontbindende voorwaarde per direct eindigt. Centraal in dit geschil staat de vraag of de arbeidsovereenkomst per 24 mei 2016 rechtsgeldig is beëindigd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld dient te worden dat niet uitgesloten is dat een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens de vervulling van een daaraan verbonden ontbindende voorwaarde. Bij de vraag of dit het geval is, komt echter grote betekenis toe aan het gesloten stelsel van het ontslagrecht. Een voorwaarde die met dit stelsel redelijkerwijs niet te verenigen is, zal niet tot een beëindiging van rechtswege van de arbeidsovereenkomst kunnen leiden. Hierbij is met name ook de vraag van belang of de werkgever zelf invloed kan uitoefenen op de vervulling van de voorwaarde dan wel dat die vervulling geheel buiten de macht van de werkgever ligt. De bewoordingen van de arbeidsovereenkomst op dat punt 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, aangezien hiervan lastig een – voor de werknemer duidelijk – moment te bepalen is waarop de desbetreffende gebeurtenis is ingetreden. Uit het handelen van werkgeefster in de onderhavige kwestie volgt voorts dat zij er in de praktijk ook niet van uit is gegaan dat het

enkele feit dat een in de arbeidsovereenkomst genoemde gebeurtenis lijkt te zijn ingetreden, automatisch het einde van de arbeidsovereenkomst betekende, maar dat dit eerst het geval was toen daarop door werkgeefster expliciet een beroep is gedaan, namelijk bij brief van 24 mei 2016. Desgevraagd heeft werkgeefster ter zitting op vragen van de kantonrechter aangevoerd dat zij werkneemster erop zou hebben gewezen dat het niet overleggen van de VOG gevolgen zou kunnen hebben voor het voortbestaan van de arbeidsovereenkomst, mits werkgeefster tijdig gesignaleerd zou hebben dat werkneemster de VOG nog niet had overgelegd. Niet valt in te zien waarom werkneemster niet alsnog de gelegenheid is geboden om binnen een nader door werkgeefster te bepalen termijn de VOG te laten overleggen. Nu werkgeefster dit heeft nagelaten en zij zich zonder enige voorafgaande waarschuwing heeft beroepen op de ontbindende voorwaarde, terwijl er in de periode tussen 29 april en 24 mei 2016 wel veelvuldig contact is geweest tussen werkneemster en haar leidinggevende, heeft werkgeefster naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap. Uit het voorgaande kan geconcludeerd worden dat het al dan niet vervuld zijn van de ontbindende voorwaarde mede afhankelijk is van het subjectieve oordeel van werkgeefster, wat aan de geldigheid van deze voorwaarde in de weg staat.

Daarbij komt nog dat werkgeefster, zoals werkneemster onweersproken heeft gesteld, niet over een door werkneemster ondertekende arbeidsovereenkomst beschikt. Voor een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst is niet wettelijk vereist, zoals voor een concurrentiebeding, dat een dergelijke voorwaarde schriftelijk moet zijn overeengekomen. Echter, 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 brengt, dient uitdrukkelijk tussen werkgever en werknemer schriftelijk te zijn overeengekomen. Nu werkneemster de arbeidsovereenkomst waarin de ontbindende voorwaarde is opgenomen niet heeft ondertekend, blijkt daaruit niet dat de ontbindende voorwaarde zoals weergegeven in de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk tussen partijen is overeengekomen. De door werkneemster gevorderde wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2016:4944

Zaaknummer: 5215268 VV EXPL 16-74

Rechters: P.L. Kerkhofs

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:667 BW