

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van werknemster die VOG niet tijdig aanlevert rechtsgeldig beëindigd door inroeping van ontbindende voorwaarde.*Feiten*

Werkneemster is op 16 november 2020 bij VodafoneZiggo Employment B.V. (hierna: VodafoneZiggo) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden. In haar overeenkomst was opgenomen dat een Verklaring omtrent goed gedrag (hierna: VOG) moest worden verstrekt en dat als dit niet binnen twee maanden gebeurde, de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst zou worden opgevolgd. Bij gebreke daarvan zou de arbeidsovereenkomst van rechtswege met onmiddellijke ingang eindigen per 16 januari 2021, zonder dat opzegging was vereist of werknemster aanspraak zou kunnen maken op enige vergoeding. Op 18 januari 2021 is de VOG nog niet aangeleverd. VodafoneZiggo heeft werknemster nog een laatste kans geboden de VOG alsnog binnen twee weken aan te leveren. Aangezien werknemster ook in deze weken geen VOG heeft aangeleverd, wordt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 30 januari 2021 aan haar bevestigd. Werkneemster verzoekt VodafoneZiggo te veroordelen tot betaling van de billijke vergoeding ter hoogte van € 6.829,20, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Zij legt aan haar verzoeken onder meer ten grondslag dat zij in november en begin december 2020 was gevelde door corona en dat zij destijds nog niet over een benodigde DigiD beschikte en de ontvangst van de code daarvan telkens uitbleef. Daarnaast zou het zo druk zijn bij het ministerie, mede vanwege corona, dat verwerking en behandeling van de aanvragen langer zou duren. Zij stelt ten slotte dat zij alleen akkoord is gegaan met de ontbindende voorwaarde met een termijn tot 16 januari 2021. Nu VodafoneZiggo geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst per die datum onmiddellijk te beëindigen en zij na deze datum haar werkzaamheden op de gebruikelijke wijze heeft voortgezet, stelt zij dat ze ervan uit mocht gaan dat VodafoneZiggo het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens het intreden van de ontbindende voorwaarde achterwege zou laten.

Oordeel

De kantonrechter dient te beoordelen of de arbeidsovereenkomst door middel van het door VodafoneZiggo gedane beroep op de ontbindende voorwaarde rechtsgeldig tot een einde is gekomen. Werkneemster heeft niet betwist dat zij van het screeningbureau de benodigde informatie en uitleg over de procedure heeft ontvangen. Op grond daarvan wist of kon werknemster weten dat de VOG deel uitmaakte van de screeningsprocedure. Vooropgesteld wordt dat werknemster zelf verantwoordelijk is voor het tijdig aanvragen en aanleveren van

haar VOG. Nu het ministerie zelf bepaalt of er al dan niet een VOG wordt afgegeven, kan VodafoneZiggo als werkgever bovendien ook geen invloed uitoefenen op de verkrijging daarvan. Eventuele vertragingen in het aanvragen en verkrijgen van een VOG komen in beginsel dan ook voor rekening en risico van werkneemster. In dit verband acht de kantonrechter voorts van belang dat uit de door VodafoneZiggo aangeleverde stukken voldoende blijkt dat zij werkneemster na haar indiensttreding meermaals op haar verplichting om een VOG aan te leveren heeft gewezen, als ook op de consequenties bij het uitblijven van de (tijdige) aanlevering daarvan. De reden waarom werkneemster de VOG te laat heeft aangevraagd dan wel ontvangen, is volgens de kantonrechter niet eenduidig. Hierover heeft werkneemster anders verklaard in haar verzoekschrift ('meteen bij indiensttreding aangevraagd') dan tijdens de mondelinge behandeling ('aanvankelijk wegens ziekte vergeten aan te vragen'). Werkneemster voert de drukte bij het ministerie aan als argument, maar uit de overgelegde stukken leidt de kantonrechter af dat werkneemster pas kort voor het verstrijken van de termijn de aanvraag heeft ingediend. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat VodafoneZiggo door middel van het invoeren van de ontbindende voorwaarde de arbeidsovereenkomst van werkneemster rechtsgeldig heeft beëindigd. Hiervoor dient voldaan te zijn aan drie voorwaarden. Het opnemen van een ontbindende voorwaarde voor het overleggen van een VOG, ten eerste, is op zichzelf genomen niet in strijd met het ontslagstelsel. VodafoneZiggo heeft onweersproken gesteld en onderbouwd dat de VOG verplicht is voor de uitoefening van de functie. Het eisen van een VOG binnen een termijn van twee maanden, was in het onderhavige geval dan ook geoorloofd en gerechtvaardigd. Daarnaast kan, ten tweede, niet worden gesteld dat het vervullen van de ontbindende voorwaarde niet objectief bepaald kon worden en afhankelijk was gesteld van de subjectieve waardering van een partij. Het afgeven van een VOG geschiedt door het ministerie en het verkrijgen ervan is niet afhankelijk van de wil van partijen. De kantonrechter is van oordeel dat met de verlenging van de termijn waarbinnen de VOG aangeleverd diende te worden, waar werkneemster zelf om had gevraagd, tevens een verlenging van de termijn voor het intreden van de ontbindende voorwaarde is overeengekomen. Niet gebleken is dat VodafoneZiggo bij de door haar toegestane verlenging van de termijn, de ontbindende voorwaarde op enigerlei wijze heeft prijsgegeven. Ten slotte is de kantonrechter van oordeel dat, nu voor de uitoefening van de functie een VOG wettelijk verplicht is, kan worden vastgesteld dat geen invulling kan worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst indien de betreffende werknemer geen VOG kan verkrijgen. Zonder VOG is het immers niet mogelijk om de functie uit te oefenen. De arbeidsovereenkomst van werkneemster is dus rechtsgeldig beëindigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5162

Zaaknummer: 9124753 VZ VERZ 21-5292

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: W.H.J.W. de Brouwer en M.A. Noordhoek

Wetsartikelen: 7:667 BW