

RECHTSPRAAK

Ontbreken van VOG kon op moment van ontslag op staande voet niet als dringende reden worden aangemerkt. Toewijzing vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 4.860 bruto), transitievergoeding (€ 242,14 bruto) en billijke vergoeding (€ 6.480 bruto).

Feiten

Werkneemster is werkzaam bij Nederlandse Zonnepanelen Unie B.V. (hierna: NZU). In de aanhef van de arbeidsovereenkomst van 22 december 2022 staat opgenomen dat van werkneemster wordt verwacht dat zij binnen 24 weken na 1 juli 2020 een VOG over zal leggen. Op 16 januari 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen, omdat zij geen VOG heeft overgelegd. Werkneemster verzoekt NZU te veroordelen tot betaling van onder meer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 4.860 bruto), de transitievergoeding (€ 242,14 bruto) en een billijke vergoeding (€ 6.480 bruto). Zij stelt dat het ontbreken van een VOG geen dringende reden kan zijn voor het ontslag op staande voet. Het overleggen van een VOG in de functie van accountmanager sales kan immers, gelet op de inhoud van de functie en de toepasselijke cao, niet als een verplichting worden gesteld. Bovendien wist NZU bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst dat werkneemster hieraan niet zou kunnen voldoen, nu zij dit tijdens haar sollicitatiegesprek al had gemeld. Voor zover van haar verwacht mocht worden dat zij een VOG over zou leggen, kon zij deze niet overleggen binnen de in de arbeidsovereenkomst opgenomen termijn, nu deze termijn al was verlopen bij ondertekening van de overeenkomst. Hooguit kan er dan van uit worden gegaan dat het van werkneemster mocht worden verwacht dat zij binnen 24 weken na ondertekening van de arbeidsovereenkomst de VOG over zou leggen. Die termijn was nog niet verlopen, aldus steeds werkneemster. NZU is niet ter zitting verschenen. Zij is wel deugdelijk opgeroepen, zodat de mondelinge behandeling doorgang kon vinden.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat in de arbeidsovereenkomst van werkneemster het volgende is opgenomen: *“Deze overeenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat de Werknemer binnen 24 weken na 01 juli 2020 een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) overlegt.”* Voor zover de eis een VOG over te leggen redelijk is met betrekking tot de functie van werkneemster, had werkneemster uit de tekst van de arbeidsovereenkomst hooguit kunnen begrijpen dat zij binnen 24 weken na de ondertekening van de overeenkomst een VOG over zou moeten leggen. Deze termijn zou pas in mei 2023 aflopen, zodat het niet overleggen van een VOG in januari 2023 niet kan leiden tot een dringende reden voor het ontslag, temeer nu

werknemster daar nimmer op is aangesproken. Voorts overweegt de kantonrechter voor de volledigheid dat uit de Whatsappberichten tussen partijen lijkt voort te vloeien dat NZU nog andere (dringende) redenen had voor het ontslag op staande voet, maar zij heeft daar richting werknemster geen nadere uitleg over gegeven. Deze kunnen dan ook niet als dringende redenen gelden voor het ontslag op staande voet en de kantonrechter gaat aan die redenen dan ook voorbij. Het voorgaande leidt er al toe dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De kantonrechter zal de stellingen van werknemster met betrekking tot de onverwijldheid van het ontslag op staande voet dan ook onbesproken laten. De verzochte vergoedingen en overige bedragen zijn in beginsel toewijsbaar. NZU heeft, nu zij niet is verschenen, de onderbouwing en de berekeningen van de gevorderde bedragen niet weersproken. De kantonrechter wijst deze en de daarover gevorderde wettelijke verhoging en wettelijke rente dan ook toe.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:3247

Zaaknummer: 10374378 AZ VERZ 23-12

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: C.H. Bijvank

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW