

RECHTSPRAAK

Werkgever kan (nog) geen beroep doen op ontbindende voorwaarde in arbeidsovereenkomst. Moment van intreden ontbindende voorwaarde afhankelijk van beoordeling werkgever. Werknemer moet gelegenheid krijgen nog een VOG te overhandigen. Vernietiging opzegging.

Feiten

Werknemer is in 2023 voor één jaar in dienst getreden van Centric Financial Solutions & Services B.V. (hierna 'Centric'). In artikel 3 van de arbeidsovereenkomst is een ontbindende voorwaarde opgenomen inhoudende – kort gezegd – dat werknemer uiterlijk 30 april 2023 een VOG dient te overhandigen aan Centric. Op de arbeidsovereenkomst is de Regeling Integriteitsgevoelige functies van toepassing (hierna 'de Regeling'), waarin is opgenomen dat van een sollicitant een VOG 95 wordt geëist. Op 6 april 2023 heeft Centric werknemer twee aanvraaglinks toegestuurd; een voor een reguliere VOG en een voor een VOG 95. Werknemer heeft op 12 april 2023 de aanvraag gedaan. Werknemer is in de tussentijd reeds gestart met zijn werkzaamheden. Vanwege ziekte van werknemer is hem een (van de arbeidsovereenkomst afwijkende) termijn gesteld tot 9 juni 2023. Op die datum heeft werknemer de reguliere VOG overhandigd. Op 9 juni 2023 heeft Centric de ontbindende voorwaarde van de arbeidsovereenkomst ingeroepen en per diezelfde datum de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werknemer verzoekt de opzegging, dan wel het intrekken van de ontbindende voorwaarde, te vernietigen en werkgever te verplichten hem toe te laten tot de werkzaamheden, althans het re-integratietraject.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een ontbindende voorwaarde is onder bepaalde omstandigheden mogelijk, namelijk als de voorwaarde geen strijdigheid oplevert met het stelsel van het ontslagrecht, de vervulling van de ontbindende voorwaarde objectief kan worden bepaald en aan de arbeidsovereenkomst na het intreden van de voorwaarde geen invulling meer kan worden gegeven. Centric heeft voldoende aangetoond dat ten opzichte van klanten het screenen van personeel verplicht is en dat personeel over een geldige VOG dient te beschikken. De in artikel 3 van de arbeidsovereenkomst opgenomen ontbindende voorwaarde voldoet naar het oordeel van de kantonrechter aan de hiervoor beschreven vereisten. Centric kan echter geen beroep doen op de ontbindende voorwaarde. In de arbeidsovereenkomst is een termijn voor het overleggen van een VOG bepaald op drie maanden tot uiterlijk 30 april 2023. Hiermee wordt afgeweken van het bepaalde in de Regeling dat bij aanvang van het dienstverband een VOG 95 moet worden overhandigd en dat alleen

positieve uitkomsten van de screeningsprocedure leiden tot indienstneming. Vaststaat dat de aanvraaglinks op 6 april 2023 aan werknemer zijn toegezonden en dat werknemer de aanvraag op 12 april 2023 heeft voldaan. Werknemer is uiteindelijk een termijn gesteld tot 9 juni 2023. Centric is daarmee van de bepaling in de arbeidsovereenkomst afwijkende termijnen aan de voorwaarde gaan verbinden waarbij het moment van intreden van de voorwaarde afhankelijk werd van de beoordeling van Centric. Centric heeft voorts in de tussenliggende periode onvoldoende duidelijk gemaakt dat de ontbindende voorwaarde zag op twee afzonderlijke VOG's. Dit volgt namelijk niet uit de arbeidsovereenkomst of uit brieven van Centric van 19 januari 2023 en 9 juni 2023 over die ontbindende voorwaarde. Werknemer kon daaruit niet opmaken dat de ontbindende voorwaarde uit de arbeidsovereenkomst zag op zowel de reguliere VOG als de VOG 95. Werknemer heeft uiteindelijk op de door Centric gestelde uiterlijke termijn een reguliere VOG overhandigd. Dat Centric op dat moment ook duidelijk heeft gemaakt dat een VOG 95 ontbreekt en heeft geïnformeerd naar de reden van het ontbreken daarvan is niet gebleken. In deze omstandigheden kon Centric naar het oordeel van de kantonrechter op 9 juni 2023 in redelijkheid (nog) geen beroep kon doen op de ontbindende voorwaarde, maar had Centric werknemer in de gelegenheid moeten stellen alsnog een VOG 95 te overhandigen. Nu Centric toch heeft opgezegd op 9 juni 2023, wordt de opzegging vernietigd. De arbeidsovereenkomst duurt dus voort en werknemer heeft recht op loon vanaf 9 juni 2023. De door werknemer gevorderde wedertewerkstelling dan wel toelating tot het re-integratietraject wordt afgewezen, omdat werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt in hoeverre hij nog arbeidsongeschikt is. Bovendien heeft Centric in het verweerschrift aangegeven dat voor zover zou worden geoordeeld dat partijen in dienstverband met elkaar door moeten, de re-integratie ter hand zal worden genomen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:19263

Zaaknummer: 10652520\EJVERZ23-83372

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: L. Nix en M.W. Koole

Wetsartikelen: 7:625 BW