

RECHTSPRAAK

Stichting Livio/werknemer

Mededelingsplicht basisarts in sollicitatiefase over strafrechtelijke veroordeling en persoonlijkheidsstoornis weegt zwaarder dan onderzoeksplicht werkgever. Voorwaardelijke ontbinding zonder toekenning vergoeding

Werknemer is in 2012 in dienst getreden van Livio als basisarts. Werknemer is veroordeeld tot een gevangenisstraf van 15 jaar voor een poging tot moord op zijn ex-echtgenote in 2003. Hij heeft dit niet gemeld aan Livio. Toen Livio kennis nam van het strafrechtelijk verleden, is werknemer geschorst. De in een eerdere procedure gevorderde wedertewerkstelling is toegewezen (zie AR 2013-0081). Thans verzoekt Livio voorwaardelijke (voor zover de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege per 1 maart 2013 eindigt) ontbinding. Gesteld wordt dat sprake is van een ernstige vertrouwensbreuk, nu werknemer tijdens de sollicitatieprocedure, zowel bij Start People als bij Livio onjuiste dan wel onvolledige informatie heeft gegeven over het gat in zijn CV, terwijl hij ter zake wel een spreekplicht had. Ook later heeft werknemer geen openheid van zaken gegeven.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Natuurlijk heeft werknemer gelijk dat een in het verleden begaan strafbaar feit, zeker in de privésfeer, na het uitzitten van de daarvoor gegeven straf, in beginsel tot zijn privédomein behoort en de bescherming van artikel 8 EVRM verdient, evenwel niet altijd en niet onder alle omstandigheden. Op werknemer, die beoogde te gaan werken als arts in een verpleeginstelling en aan wie dan de zorg voor oudere, kwetsbare bewoners wordt toevertrouwd, rustte zowel in het kader van de sollicitatie bij Start People als bij Livio een mededelingsplicht en niet alleen ten aanzien van zijn detentie en het daaraan ten grondslag liggende strafbare feit, maar vooral ook met betrekking tot de destijds bij hem gediagnosticeerde persoonlijkheidsstoornis en het daaraan verbonden oordeel dat hij toen verminderd toerekeningsvatbaar werd geacht. Door niet te spreken daar waar dat nodig was, heeft werknemer het vertrouwen van Livio ernstig geschaad. Vervolgens heeft werknemer ten onrechte nagelaten deze tekortkoming in de sollicitatiefase recht te zetten op het moment dat hij geconfronteerd werd met het feit dat Livio door een journalist van het AD werd gebeld.

Werknemer heeft als verweer aangevoerd dat Start People en/of Livio zelf actiever naar het gat in zijn CV had(den) moeten vragen en nader onderzoek had(den) moeten doen, dan wel een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) had moeten vragen als zij het al dan niet hebben van een strafrechtelijk verleden zo belangrijk vinden/vindt. Zo werknemer al niet uitdrukkelijk heeft gezegd dat hij in verband met de zorg voor zijn ouders in Egypte verbleef waardoor het gat in zijn CV is ontstaan, heeft hij bij mevrouw X tijdens de sollicitatie op z'n minst de

suggestie gewekt dat hij 'gelet op de begeleiding van zijn ouders in Egypte' feitelijk ook in Egypte verbleef en haar daarmee op het verkeerde been gezet. Het aanvragen van een VOG door was zeker indachtig het gat in het CV wenselijk geweest. Dat neemt niet weg dat binnen de context van de feiten en omstandigheden van dit geval de informatieplicht in de precontractuele fase zwaarder weegt dan de onderzoeksplicht. Nu sprake is van een ernstige vertrouwensbreuk wordt de arbeidsovereenkomst, voor zover in rechte komt vast te staan dat die na 1 maart 2013 nog bestaat, wegens verandering van omstandigheden ontbonden. Er wordt geen vergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Oost-Nederland

Datum uitspraak: 18-02-2013

ECLI: ECLI:NL:RBONE:2013:BZ1359

Zaaknummer: 427892 EJ VERZ 13-460

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E.P. Cornel en R. Kroon

Wetsartikelen: 7:685 BW en 8 EVRM