

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer had de RvT moeten inlichten over het verloop van het strafrechtelijk onderzoek en de strafrechtelijke veroordeling.

Werkgever is niet verplicht de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te verlengen.

Feiten

Werkgever drijft een islamitische basisschool, die een confessionele grondslag heeft gebaseerd op de islam. Werknemer heeft in verband met het voornemen om een dienstverband aan te gaan een VOG overgelegd, waarin is opgenomen dat er geen bezwaren zijn gebleken. Op 26 januari 2018 heeft er een gesprek plaatsgevonden bij een strafrechtadvocaat nadat werkgever erachter was gekomen dat er een onderzoek naar werknemer gaande was. Met ingang van 1 april 2018 hebben partijen een arbeidsovereenkomst gesloten voor bepaalde tijd. Werknemer is bij vonnis van 7 september 2018 veroordeeld tot een taakstraf. Op 28 februari 2019 heeft de RvT laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd, omdat werknemer niet de afspraken die zijn gemaakt bij indiensttreding zou nakomen. Daarnaast werd medegedeeld dat de RvT voornemens is werknemer ontslag te verlenen van de stichting, vanwege verlies aan vertrouwen. Op 5 maart 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden, waarin is gesproken over de veroordeling van werknemer en de vertrouwensbreuk. De RvT heeft werknemer de mogelijkheid geboden om hetgeen hij tijdens het gesprek heeft verteld, schriftelijk te onderbouwen; specifiek gaat het om onder meer (a) de uitspraak van de strafkamer, (b) informatie omtrent de taakstraf, (c) informatie omtrent de reden van ontslag door de vorige werkgever, (d) bewijstukken dat hoger beroep is ingesteld, (e) bewijs van de aanvraag van de VOG, (f) verklaring van de strafadvocaat dat werknemer ondanks veroordeling kan functioneren in zijn functie, (g) informatie over de uitvoering van de opdracht in het dienstverband bij werkgever en (h) een managementverslag over de werkzaamheden in het afgelopen jaar. Werknemer overlegt deze stukken niet. Werkgever verleent werknemer ontslag en deelt hem mede dat hij per direct zijn werkzaamheden voor de stichting moet staken. Werknemer maakt hier bezwaar tegen. Werknemer vordert onder meer wedertewerkstelling, waarbij hij zich op het standpunt stelt dat de RvT niet bevoegd is om werknemer te ontslaan, omdat deze niet compleet is. Het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst zou daarnaast in strijd zijn met goed werkgeverschap, omdat het project waarvoor werknemer was aangesteld, nog niet is afgerond en er geen klachten zijn over zijn functioneren. Werkgever vordert in reconventie afgifte van diverse roerende zaken.

Oordeel

Ten aanzien van de het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst overweegt de kantonrechter dat het goed werkgeverschap geen zelfstandige grond biedt om een recht op voortzetting van de van rechtswege geëindigde arbeidsovereenkomst aan te nemen, behoudens in zeer uitzonderlijke omstandigheden, indien aangenomen kan worden dat, conform het in artikel 6:248 BW gestelde, het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daarvan is geen sprake. Werknemer stelt dat de RvT hem in de gelegenheid moet stellen om het project af te maken. Uit hetgeen werknemer naar voren heeft gebracht is echter niet vast te stellen wat het project precies inhield. Bovendien is niet vast komen te staan dat het project twee jaar zou duren; het enige dat is gezegd is dat het project 'maximaal twee jaar' zou duren, wat betekent dat het dus ook korter kan zijn. Verder heeft werknemer niet voorafgaand aan het aflopen van de bepaalde duur van de arbeidsovereenkomst informatie over het strafontslag bij de Belastingdienst en de daarop gevolgde strafrechtelijke veroordeling met de RvT gedeeld, terwijl op werknemer de verplichting rustte om de RvT volledig te informeren. De RvT heeft echter ook steken laten vallen, nu hij al vanaf januari 2018 op de hoogte was van het strafrechtelijk onderzoek, maar niet is aangetoond dat hij hier verder onderzoek naar heeft gedaan en de RvT er na indiensttreding niet bij werknemer over heeft doorgevraagd, totdat er signalen van buiten kwamen. Desondanks is het in de eerste plaats aan werknemer om de informatie te delen. Nu de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd, is niet relevant of de RvT bevoegd was besluiten te nemen. De reconventionele vordering tot afgifte van stukken en roerende zaken wordt afgewezen, omdat deze onvoldoende bepaalbaar zijn.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:3947

Zaaknummer: 7666425 KK EXPL 19-375

Rechters: Y.A.M. Jacobs

Advocaten: P.F. Keuchenius en M.F. Hilberdink

Wetsartikelen: 7:611 BW en 6:248 BW