

## RECHTSPRAAK

***Rechtsgeldig beroep op ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst wegens het niet overleggen van een VOG binnen de daartoe gestelde termijn.****Feiten*

Werknemer is op 6 december 2021 bij werkgeefster in dienst getreden. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer zo spoedig mogelijk een verklaring omtrent gedrag (VOG) aanvraagt, maar uiterlijk een dag voor de indiensttreding en uiterlijk binnen acht weken na indiensttreding zal het origineel aan werkgeefster worden overgelegd. De arbeidsovereenkomst zal van rechtswege eindigen als (i) de VOG wordt geweigerd voordat de werkzaamheden zijn aangevangen, (ii) de VOG wordt geweigerd na aanvang van de werkzaamheden, (iii) werknemer medewerking aan de aanvraag van de VOG onthoudt, onder meer indien werknemer nalaat de VOG zo spoedig mogelijk aan te vragen en (iv) de originele VOG niet binnen acht weken na indiensttreding wordt afgegeven. Bij brief van 2 november 2021 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat de ontbindende voorwaarde uit de arbeidsovereenkomst wordt ingeroepen omdat hij geen VOG heeft ingediend binnen de gestelde termijn van acht weken en dat de arbeidsovereenkomst op 1 november 2021 is beëindigd. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag te vernietigen. Volgens hem was sprake van overmacht. Door een storing bij Justis kon de VOG niet worden aangevraagd waardoor werknemer een onredelijk korte termijn werd gegeven om (alsnog) een VOG over te leggen. De opzegging is volgens werknemer in strijd met artikel 7:671 BW en levert ernstig verwijtbaar handelen op. Werknemer berust subsidiair in het ontslag en maakt daarbij aanspraak op een billijke vergoeding. Werkgeefster concludeert tot afwijzing van de verzoeken. Werknemer heeft voldoende tijd gehad om de VOG aan te vragen.

*Oordeel*

Volgens de kantonrechter heeft werknemer voldoende mogelijkheden gehad de VOG aan te vragen voordat de storing bij Justis zich voordeed. Na ontvangst van de (tweede) link heeft werknemer nog een maand de tijd gehad de aanvraag in te dienen voordat de storing bij Justis ontstond. De ontbindende voorwaarde mag volgens rechtspraak van de Hoge Raad geen strijdigheid opleveren met het gesloten stelsel van het ontslagrecht; de vervulling van de ontbindende voorwaarde dient objectief te worden bepaald en na de vervulling van de ontbindende voorwaarde moet geen invulling meer kunnen worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst. Volgens de kantonrechter is aan deze drie elementen voldaan en is de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig geëindigd. Het opvragen van een VOG is gerechtvaardigd. De arbeidsovereenkomst bevat een concrete (en vooraf voor partijen kenbare) termijn voor

het indienen van de VOG. Het afgeven van een VOG geschiedt door het ministerie van Justitie en Veiligheid en is niet afhankelijk van de wil van partijen. Nu werkgeefster onweersproken heeft gesteld dat zij op verschillende wijzen verplicht is haar personeel te screenen en hen over een geldige VOG te laten beschikken, staat vast dat er geen invulling kan worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst indien de betreffende werknemer geen VOG over kan leggen. Hiermee is ook voldaan aan het derde element. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst per 2 november 2021 rechtsgeldig is geëindigd. Voor de verzochte vernietiging bestaat dan ook geen grondslag zodat deze wordt afgewezen. Nu er geen sprake is van een opzegging, ontbinding of het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgeefster, is voor de verzochte transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging evenmin plaats. De nevenverzoeken treffen daarmee hetzelfde lot.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 15-04-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2022:3752

**Zaaknummer:** 9610622 AZ VERZ 21-59

**Rechters:** mr. Borm

**Advocaten:** C.E. Stratenus en mr. P.J. Van der Meulen

**Wetsartikelen:** 7:667 BW en 7:671 BW