

RECHTSPRAAK

Bomefa B.V./werkneemster

Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstrekken van onjuiste informatie ten tijde van haar sollicitatie door het vermelden van onjuiste gegevens op cv, alsmede het doen van onjuiste mededelingen over de redenen van vertrek bij vorige werkgevers (e-grond).

Werkneemster is op 16 april 2015 voor bepaalde tijd in de functie van medewerker financiële administratie in dienst getreden bij Bomefa. Op 2 juni 2015 is werkneemster op staande voet ontslagen. Daaraan wordt ten grondslag gelegd dat werkneemster tijdens de sollicitatieprocedure onjuiste informatie heeft verstrekt door het vermelden van onjuiste gegevens op haar cv. Voorts is gebleken dat werkneemster in het sollicitatiegesprek valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop haar vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd. Bomefa verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster (voorwaardelijk) te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW in samenhang gezien met primair artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW en subsidiair artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Aan dit verzoek legt Bomefa primair ten grondslag dat sprake is van verwijtbaar handelen van werkneemster, zodanig dat van Bomefa redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij vonnis van heden is in kort geding geoordeeld dat te verwachten valt dat in een bodemprocedure het ontslag op staande voet in stand zal blijven, omdat sprake is van een dringende reden. In deze procedure staat de vraag ter beantwoording of, indien in rechte mocht komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst niet als gevolg van het ontslag op staande voet is geëindigd, het feitencomplex wel een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW oplevert. De kantonrechter beantwoordt deze vraag bevestigend. Voldoende aannemelijk is dat de informatie die in het cv over de werkervaring van werkneemster staat vermeld niet overeenkomt met haar werkelijke ervaring bij een tweetal van haar vorige werkgevers. Uit het verhandelde ter zitting, alsmede de door Bomefa ingebrachte e-mailwisseling met de voormalige werkgevers blijkt immers dat werkneemster bij Uw Huis Veilig niet als Hoofd Financiën was aangesteld, maar als senior medewerker ondersteunende werkzaamheden verrichtte en dat zij bij Faco Distributiecentrum niet de functie van Hoofd Financiële Afdeling heeft uitgevoerd, maar als administratief medewerkster op de financiële afdeling werkzaam is geweest. Werkneemster heeft bij aanvang van het dienstverband informatie aan Bomefa verstrekt die geen juiste weergave van haar daadwerkelijke werkervaring heeft gegeven,

terwijl zij wist of had moeten begrijpen dat die informatie voor Bomefa essentieel was voor de vraag of zij werkneemster al dan niet zou aannemen. Werkneemster wist immers uit het sollicitatiegesprek dat Bomefa op zoek was naar iemand met leidinggevende kwaliteiten, die het Hoofd Financiën zou kunnen vervangen. Voorts is onweersproken de stelling van Bomefa dat werkneemster ten tijde van het sollicitatiegesprek te kennen heeft gegeven dat het dienstverband met Uw Huis Veilig is beëindigd, omdat zij het niet eens was met de (gewijzigde) bedrijfsvoering. Nu werkneemster de gemotiveerde en onderbouwde stelling van Bomefa dat zij heeft vernomen dat zowel Uw Huis Veilig als Faco Distributiecentrum haar contract niet hebben verlengd, omdat haar functioneren te wensen overliet niet, althans niet gemotiveerd heeft betwist, is voldoende aannemelijk de stelling van Bomefa dat werkneemster tijdens het sollicitatiegesprek onjuiste informatie heeft verstrekt over de redenen van haar vertrek bij genoemde werknemers, althans in ieder geval ter zake haar vertrek bij Uw Huis Veilig. De slotsom is dat sprake is van een zodanig verwijtbaar handelen van werkneemster dat van Bomefa redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verweer van werkneemster dat het ontbindingsverzoek niet voor toewijzing in aanmerking komt omdat sprake is van een situatie zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 5 BW, snijdt geen hout, nu die situatie zich hier niet voordoet. Het verzoek van Bomefa zal dan ook worden toegewezen en de arbeidsovereenkomst zal met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW worden ontbonden met ingang van 1 oktober 2015 althans indien de arbeidsovereenkomst niet al als gevolg van het ontslag op staande voet is geëindigd. Er is geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 03-08-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2015:3850

Zaaknummer: 4272971 HA VERZ 15-16o

Rechters: J.A.O.M. van Aerde

Advocaten: J.C. Wesselo en A.H.H. Nauta

Wetsartikelen: 7:671 b BW en 7:669 lid 3 onderdeel e BW