

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Uit de feiten en omstandigheden blijkt niet dat werkneemster heeft gelogen, werkgever heeft misleid of heeft willen misleiden. Dat werkgever heeft nagelaten om de door werkneemster aangeleverde diploma's voorafgaand aan de indiensttreding te controleren komt voor risico van werkgever.

Feiten

Werkgever levert (tijdelijk) personeel en daarmee samenhangende diensten in de sectoren Zorg, Welzijn en Kinderopvang. In 2018 ontstond bij werkgever een vacature voor Sales Director. De selectie van kandidaten is neergelegd bij selectiebureau Bapas. Werkneemster is met ingang van 1 juli 2018 in dienst getreden bij werkgever. Op de arbeidsovereenkomst is de ABU-cao van toepassing. Op 5 november 2018 is werkneemster na een gesprek op non-actief gezet. Volgens werkgever heeft werkneemster willens en wetens een onjuist beeld geschetst van de voor haar functie relevante achtergrond. Werkneemster heeft, na een verzoek om uitleg, een zeer defensieve houding aangenomen en de bal bij werkgever gelegd. Werkgever verzoekt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden primair wegens verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werkneemster voert verweer en stelt tevens een tegenverzoek in tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Verzoek van werkgever

Werkgever meent dat werkneemster niet op haar cv heeft mogen zetten dat zij de opleiding Master Organisatiekunde heeft gedaan, omdat de opleiding niet kwalificeert als master, noch academisch, noch hbo. Werkneemster betwist dat zij heeft gelogen. Zij stelt zich op het standpunt dat het diploma ziet op de door haar aan de Haagse Hogeschool genoten opleiding die destijds werd aangeduid als 'Master Arbeids- en Organisatiekunde'. Uit de door werkneemster overgelegde stukken staat vast dat de op haar CV vermelde opleiding Master Arbeid- en Organisatiekunde in ieder geval in de periode 2004-2006 werd aangeboden door de Haagse Hogeschool. Werkneemster heeft op goede gronden de Master Arbeid- en Organisatiekunde op haar CV geplaatst. Ook de overige verwijten van werkgever mogen hem niet baten. Bovendien heeft werkneemster een map met haar diploma's overhandigd aan werkgever. Dat werkgever heeft nagelaten om die diploma's voorafgaand aan de indiensttreding te controleren, komt voor risico van werkgever. Uit de feiten en

omstandigheden blijkt niet dat werkneemster heeft gelogen, werkgever heeft misleid of heeft willen misleiden. Van ontoelaatbaar gedrag is dan ook geen sprake zodat de arbeidsovereenkomst niet op grond van verwijtbaar handelen kan worden ontbonden. Mede gelet op het feit dat de verstoring van de arbeidsverhouding in overwegende mate door werkgever is veroorzaakt en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur was aangegaan, is er daarnaast geen sprake van een situatie waarin het laten voortduren van de arbeidsovereenkomst van werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd. Ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsrelatie wordt dan ook afgewezen.

Verzoek van werkneemster

Het verzoek van werkneemster wordt toegewezen, met als ontbindingsdatum 1 maart 2019. De arbeidsovereenkomst van werkneemster bevat een tussentijds opzegbeding. De kantonrechter acht het billijk om een vergoeding toe te kennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd. De overige verzochte vergoedingen worden door de kantonrechter afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:1222

Zaaknummer: 7382723

Rechters: P. Vlaswinkel

Advocaten: S.A. Tan en H.F. Demper

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 aanhef en sub e BW, 7:669 lid 3 aanhef en sub g BW, 7:671b BW en 7:671c lid 3 sub b BW