

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens doelbewust verstrekken van onjuiste informatie in cv vernietigd en voorwaardelijk ontbindingsverzoek wegens het herhaaldelijk in strijd handelen met re-integratieverplichtingen afgewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2016 in dienst gekomen van werkgeefster. Op 9 december 2019 heeft werknemer zich ziekgemeld. Sindsdien is hij arbeidsongeschikt. Tijdens het re-integratietraject heeft werkgeefster twee keer een loonstop (1-4 december 2020 en 20-24 februari 2021) opgelegd vanwege onvoldoende medewerking aan de re-integratie. In een brief van 24 februari 2021 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen vanwege het doelbewust verstrekken van onjuiste informatie over de gevolgde opleidingen in zijn cv. Werknemer zou de suggestie hebben gewekt dat hij de opleiding mts-Werktuigbouwkunde heeft afgerond, terwijl het behaalde en bijbehorende lts-diploma niet staat vermeld. Werkgeefster beweert dat als zij beschikte over de juiste informatie, zij werknemer nooit in dienst zouden hebben genomen, omdat voor zijn functie mbo-/hbo niveau is vereist. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. Hij stelt dat hij niet doelbewust onjuiste informatie in zijn cv heeft staan. Er staat volgens hem naar waarheid in zijn cv dat hij de opleiding mts Werktuigbouwkunde van 1974 tot en met 1976 heeft gevolgd. Verder staat niet in het cv dat hij deze opleiding met een diploma heeft afgerond. Dit staat wel bij andere opleidingen/cursussen in het cv. Tevens verzoekt werknemer om uitbetaling van het loon over de dagen waarop geen loon is uitgekeerd vanwege de opgelegde loonstops. Bij wijze van tegenverzoek verzoekt werkgeefster de arbeidsovereenkomst te vernietigen op grond van dwaling of bedrog, dan wel de arbeidsovereenkomst (voorwaardelijk) te ontbinden wegens onder meer verwijtbaar handelen.

*Oordeel**Dwaling of bedrog*

De kantonrechter oordeelt dat een dergelijke vordering moet worden ingesteld bij dagvaarding en beslist dat dit deel van het verzoek verder zelfstandig zal worden behandeld volgens de regels van de dagvaardingsprocedure.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter stelt vast dat in het cv staat dat werknemer gedurende twee jaar (1974 tot en

met 1976) de mts Werktuigbouw heeft gevolgd. Achter deze opleiding staat, anders dan bij de zeven andere opleidingen en kwalificaties die op het cv genoemd staan, niet vermeld dat de opleiding met een diploma is afgerond. Dat werknemer deze opleiding niet gedurende twee jaar heeft gevolgd en dat die informatie dus fout is, heeft werkgeefster in het geheel niet onderbouwd. De kantonrechter kan zich tevens voorstellen dat werkgeefster door de vermelding van de opleiding mts op het cv heeft gedacht dat werknemer de volledige mts met een diploma had afgerond. Daarmee is echter nog niet gezegd dat werknemer die suggestie heeft willen wekken. Op het cv staat immers dat er gedurende twee jaar een mts-opleiding is gevolgd, terwijl een mts-opleiding naar algemeen bekend is normaliter vier jaar in beslag neemt. Dat gegeven in combinatie met het op het cv vermelden van de toevoeging 'diploma' bij de andere genoemde opleidingen en ontbreken van die toevoeging bij de vermelde mts-opleiding, maken dat er onvoldoende grond is voor het oordeel dat werknemer (bewust) een valse suggestie heeft willen wekken door de vermelding van de mts-opleiding en het weglaten van essentiële informatie op het cv.

Verder is van belang dat werkgeefster werknemer zelf actief heeft benaderd via het digitale platform LinkedIn vanwege zijn vijftien jaar lange ervaring in een vergelijkbare salesfunctie voor de technische branche bij een andere onderneming. Deze ruime ervaring was de reden voor werkgeefster om werknemer aan te nemen. Dat het belang van een mts-diploma uit 1976 ten tijde van de indiensttreding van werknemer bij werkgeefster in september 2016, ofwel 40 jaar later, zo groot is dat het ontbreken ervan reden voor werkgeefster zou zijn geweest om werknemer niet in dienst te nemen of zelfs een grond voor ontslag zou moeten opleveren, heeft werkgeefster dan ook niet voldoende kunnen onderbouwen. Derhalve is ook niet gebleken dat werknemer werkgeefster in het sollicitatieproces opzettelijk heeft misleid over zijn opleiding. Dit oordeel wordt ondersteund door het gegeven dat aan werknemer nooit een vacaturetekst is verstrekt met daarin de opleidingseisen voor de functie. Dat juist een ooit verkregen mts-diploma van wezenlijk belang is voor de functie, is daardoor niet aan werknemer kenbaar gemaakt. Verder is niet komen vast te staan dat werkgeefster werknemer tijdens dit proces heeft gewezen op de noodzaak van een afgeronde mts-opleiding en werknemer had dit in de gegeven omstandigheden (zijn jarenlange ervaring en het feit dat niet gevraagd is om een kopie van zijn diploma) ook niet hoeven te begrijpen. De conclusie moet zijn dat er geen sprake is van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW. Werkgeefster was dus niet bevoegd om de arbeidsovereenkomst met werknemer onverwijld op te zeggen. De kantonrechter zal het ontslag daarom vernietigen.

Voorwaardelijke ontbinding: verwijtbaar handelen

Werkgeefster legt aan dit verzoek onder meer ten grondslag dat werknemer herhaaldelijk in strijd met zijn re-integratieverplichting heeft gehandeld. Werkgeefster heeft allereerst aangevoerd dat werknemer heeft geweigerd mee te werken aan mediation. De kantonrechter oordeelt dat uit de overgelegde correspondentie tussen partijen blijkt dat werknemer de door de bedrijfsarts geadviseerde mediation samen met werkgeefster wilde ingaan, maar niet onmiddellijk. Uit de toelichting van werknemer blijkt echter niet dat er een medische (of andere gegronde) reden was voor uitstel, waardoor hij medewerking had moeten verlenen aan

de mediation. De kantonrechter oordeelt dat de eerste loonstop daarmee terecht is opgelegd. Die heeft ook onmiddellijk het beoogde effect gehad, gelet op de brief van de gemachtigde van werknemer van 4 december 2020, waarin hij alsnog zijn volledige medewerking aan de mediation toezegde. Werkgeefster heeft daarop de loonsanctie beëindigd. De tweede loonstop is opgelegd, omdat werknemer volgens werkgeefster niet meewerkte aan zijn re-integratie in het tweede spoor. Uit de overgelegde stukken kan de kantonrechter niet afleiden dat werknemer zijn medewerking aan een tweedespoortraject heeft geweigerd. De gemachtigde van werknemer heeft namelijk expliciet aangegeven dat werknemer hiertoe bereid is. Ter zake van de tweede loonstop wordt werkgeefster alsnog veroordeeld tot voldoening van het loon. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:3608

Zaaknummer: 9172527

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: R.D. Ramnath en L.H.A.M. Andriessen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW