

RECHTSPRAAK

Werkneemster die bij haar aanstelling als marketing director van een groot elektronicaconcern heeft gezwegen over een eerder ontslag bij hetzelfde bedrijf, mocht op staande voet worden ontslagen.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2015 bij Philips Electronics Nederland B.V. (hierna: Philips) in dienst getreden in de functie van Global Supplier Account Manager. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is met ingang van 1 december 2016 door de kantonrechter ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. In het voorjaar van 2021 heeft werkneemster opnieuw bij Philips gesolliciteerd, ditmaal onder een andere (voor)naam. Zij heeft bij haar sollicitatie een CV overhandigd waarop haar eerdere dienstverband bij Philips niet stond vermeld. Op het CV stond vermeld dat zij van november 2014 tot april 2016 bij Cargill heeft gewerkt en van mei 2016 tot april 2017 bij BP. Ook tijdens de sollicitatiegesprekken heeft werkneemster het eerdere dienstverband bij Philips niet genoemd. Philips heeft werkneemster een arbeidsovereenkomst aangeboden met startdatum 1 september 2021. In augustus 2021 heeft de administratieafdeling van Philips aangegeven dat werkneemster (zo bleek uit haar BSN) al bekend was in het systeem. Volgens werkneemster heeft zij toen bevestigd dat zij eerder werkzaam is geweest voor Philips. Volgens Philips heeft werkneemster juist gezegd dat zij niet dezelfde persoon was, dat haar naam veelvuldig voorkwam in China en Taiwan en dat er sprake moest zijn van een vergissing. Op 1 september 2021 is werkneemster bij Philips begonnen in de functie van Marketing Director. Het salaris bedroeg € 12.500 bruto per maand inclusief vakantiegeld. Op 10 februari 2022 is werkneemster op non-actief gesteld, omdat Philips ter kennis is gekomen dat zij (1) heeft verzwegen en verborgen dat zij al eerder voor Philips heeft gewerkt en (2) de dag ervoor verschillende stakeholders op een buitensporige en ongepaste manier heeft benaderd. Na een gesprek tussen partijen heeft Philips werkneemster op 15 februari 2022 op staande voet ontslagen, op grond van de twee hiervoor genoemde redenen. Werkneemster verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet, alsmede toekenning van verschillende vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst is sprake geweest van een onverwijld gegeven ontslag. De persoon/personen die de bevoegdheid had(den) om werkneemster ontslag te geven, zijn (onbetwist) pas op 10 februari 2022 bekend geworden met de onderhavige omstandigheden, waarna zij werkneemster direct onder opgave van redenen op non-actief hebben gesteld. Op 14 februari 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden en een dag later is het

ontslag verleend. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende voortvarend. De kantonrechter is verder van oordeel dat in dit geval sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Mede gelet op de wijze waarop het eerdere dienstverband bij Philips is geëindigd, is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster dit dienstverband had dienen te vermelden en het achterwege laten daarvan levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Het betreft immers bijzondere omstandigheden die voor de beslissing van Philips om werkneemster (opnieuw) als werknemer aan te stellen van groot belang zijn. Door haar eerdere dienstverband bij Philips en de ontbindingsprocedure die tot het einde van dat dienstverband heeft geleid, te verzwijgen en onder een andere (voor)naam te solliciteren, heeft werkneemster het vertrouwen van Philips zodanig geschonden dat van Philips redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werkneemster nog langer te laten voortduren. Ook – voor zover dat juist zou zijn – de omstandigheid dat werkneemster desgevraagd aan de recruiter heeft verklaard dat zij eerder voor Philips heeft gewerkt, wijzigt het oordeel niet. De verklaring is in de eerste plaats veel te laat, nu Philips op dat moment haar al een arbeidsovereenkomst had aangeboden. In de tweede plaats neemt dit de dringende reden niet weg, namelijk dat werkneemster op haar CV en tijdens de sollicitatiegesprekken misleidende informatie heeft gegeven, althans zeer relevante informatie heeft verzwegen. De tweede reden die Philips aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd (het onbehoorlijk benaderen van collega's) kan in het midden blijven, nu het voorgaande al een voldoende grond oplevert voor ontslag op staande voet. De verzochte verklaring voor recht en de verzochte vergoedingen (billijke vergoeding, transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding) worden afgewezen. Werkneemster wordt voorts veroordeeld tot betaling aan Philips van een bedrag van € 43.561,64 aan gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:3622

Zaaknummer: 9817515 EA VERZ 22-239 en 9821686 EA VERZ 22-244

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: I.W.E. Lansen en M.J. Huisman

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW