

RECHTSPRAAK

werknemer/CTN Group B.V.

Ontbindingsverzoek (e-grond) toegewezen. Dat werknemer zijn gebrek aan vaardigheden ernstig heeft onderschat (door op zijn cv bepaalde vaardigheden met drie sterren te waarderen ten opzichte van één of twee sterren), rechtvaardigt weliswaar geen ontslag op staande voet, maar levert wel verwijtbaar handelen/nalaten van werknemer op.

In november 2015 hebben tussen werknemer en CTN Group B.V. (hierna: CTN) sollicitatiegesprekken plaatsgevonden. In het kader daarvan heeft werknemer een cv aan CTN overhandigd en een detaillering daarvan. In de detaillering heeft werknemer zijn vaardigheden nader toegelicht, waarbij hij de vaardigheden ten aanzien van de zogenoemde besturingstechniek Siemens S5 en S7 met een aanduiding van drie sterren heeft gewaardeerd en andere vaardigheden met één of twee sterren. Op 12 november 2015 is werknemer bij CTN in dienst getreden in de functie van specialist industriële automatisering. Per 17 november 2016 is werknemer tewerkgesteld in Saudi-Arabië bij een fabriek van Royal Duyvis Wiener B.V. (hierna: Duyvis). In de nacht van 30 november op 1 december 2015 is werknemer vroegtijdig in Nederland teruggekeerd. Bij brief van 7 december 2015 heeft CTN werknemer op staande voet ontslagen. De dringende reden komt er kortgezegd op neer dat tijdens de eerste klus in Saudi-Arabië is gebleken dat werknemer zelfs de basisvaardigheden van (onder meer) Siemens S7 niet beheerst. Werknemer heeft met zijn cv een valse indruk gewekt bij CTN en CTN is hierdoor elk vertrouwen in werknemer verloren. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. CTN verzoekt voorwaardelijk, voor zover het ontslag op staande voet wordt vernietigd, de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen van werknemer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In een uitspraak van 3 maart 1989 (NJ 1989/489) heeft de Hoge Raad geoordeeld dat een gebrek aan bekwaamheid om de overeengekomen arbeid te verrichten een dringende reden voor ontslag op staande voet kan opleveren, als vast komt te staan dat de werkgever er redelijkerwijs van mocht uitgaan dat het gebrek niet zou bestaan en het op de weg van de werknemer lag om de werkgever te informeren. Daarbij is van belang de vraag of de werknemer had moeten begrijpen dat zijn vaardigheden tekortschoten en dat dit hem voor de te verrichten arbeid in beginsel ongeschikt maakte. Vast staat dat werknemer in ernstige mate ongeschikt is gebleken voor het werk als specialist industriële automatisering bij Duyvis. De kantonrechter is met CTN van oordeel dat werknemer met de detaillering van

zijn cv de indruk heeft gewekt dat hij over expertise wat betreft Siemens S7 beschikte. Die indruk heeft werknemer ten onrechte gewekt, omdat bij Duyvis is gebleken dat hij die expertise niet bleek te hebben. Echter, daartegenover staat dat werknemer er in zijn cv geen geheim van heeft gemaakt dat hij voor het laatst in 2002 met Siemens 7 had gewerkt, zodat het voor CTN duidelijk was of had kunnen zijn dat die expertise van werknemer op zijn minst wat 'roestig' was en 'opgefrist' moest worden. Gelet op het voorgaande is er onvoldoende grond om te oordelen dat werknemer al bij indiensttreding zonder meer had moeten begrijpen dat zijn vaardigheden ernstig tekortschoten en dat dit hem ongeschikt maakte voor dit werk en evenmin kan worden geconcludeerd dat werknemer in dat kader bewust valse informatie aan CTN heeft gegeven. Dat betekent ook dat onvoldoende is gebleken van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Volgt vernietiging van het ontslag.

Met betrekking tot de door CTN verzochte ontbinding oordeelt de kantonrechter dat de naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding opleveren, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Dat werknemer zijn gebrek aan routine en vaardigheden ernstig heeft onderschat, rechtvaardigt weliswaar geen ontslag op staande voet, maar levert wel verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer op, temeer nu werknemer zijn ongeschiktheid voor de werkzaamheden ook na aanvang daarvan niet heeft onderkend of heeft willen onderkennen. Daar komt bij dat gebleken is dat werknemer zich onvoldoende heeft voorbereid op het werk bij Duyvis, ondanks het feit dat hij daartoe de gelegenheid heeft gekregen. Verder neemt de kantonrechter als vaststaand aan dat werknemer in strijd met de hem gegeven instructies niet, althans onvoldoende heeft gerapporteerd en rechtstreeks contact heeft gezocht met Duyvis, dat hij 's nachts collega's is gaan wekken met vragen en dat hij in eerste instantie niet heeft willen stoppen met de opdracht en niet heeft willen vertrekken uit Saudi-Arabië, maar door Duyvis moest worden weggestuurd. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter ziet geen reden om de arbeidsovereenkomst dadelijk te ontbinden, nu niet kan worden geoordeeld dat het verwijtbaar handelen/nalaten van werknemer als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:2842

Zaaknummer: 4809652 OA VERZ 16-6

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: R.A. van Heijningen en M.A.M. Euverman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW