

RECHTSPRAAK

## werkneemster/werkgeefster

***Onterecht ontslag op staande voet vanwege missen bekwaamheid voor de functie. Werkgever dient tijdens sollicitatiegesprekken goed beeld te krijgen van kennis en kunde van een werknemer, ook indien het voortraject in het sollicitatieproces is uitbesteed aan een recruitmentbureau.***

Werkneemster is op 1 september 2016 in dienst getreden bij werkgeefster. Medio augustus 2016 heeft werkneemster kennisgemaakt met de onderneming van werkgeefster en heeft zij meegekeken met de werkzaamheden. Omstreeks 24 augustus 2016 is aan werkneemster medegedeeld dat zij niet zou functioneren. Partijen zijn in onderhandeling getreden over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Werkneemster gaat uiteindelijk niet akkoord. Zij laat weten zich beschikbaar te houden voor werkzaamheden na terugkomst van haar vakantie. Op 9 september 2016 ontslaat werkgeefster werkneemster op staande voet. Als reden wordt aangegeven het onjuist informeren van werkgeefster tijdens de sollicitatiegesprekken en het feit dat werkneemster in ernstige mate de bekwaamheid/geschiktheid blijkt te missen voor de functie. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet onterecht is. Verder verzoekt zij werkgeefster te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om tijdens de sollicitatiegesprekken een goed beeld te krijgen van de kennis en kunde van werkneemster. Werkgeefster heeft ter zitting aangegeven dat zij niet zo vaak sollicitatiegesprekken voert. Daar kan zij zich echter niet achter verschuilen. Ook heeft werkgeefster erop gewezen dat het voortraject in het sollicitatieproces is uitbesteed aan een recruitmentbureau. Dit is echter de keuze van werkgeefster zelf geweest. Daar komt bij dat werkgeefster zelf ook twee gesprekken met werkneemster heeft gevoerd. Hoe dan ook, het komt voor rekening en risico van werkgeefster dat zij zich onvoldoende heeft laten informeren over de kennis en vaardigheden van werkneemster in relatie tot de werkzaamheden die zij zou moeten gaan verrichten. Dat werkneemster tijdens de gesprekken onjuiste informatie aan werkgeefster heeft gegeven, is niet komen vast te staan. Voorts constateert de kantonrechter dat partijen niet dezelfde lezing geven over wat er zich precies bij de kennismakingsdagen heeft afgespeeld. Wat daar ook van zij, de kantonrechter stelt vast dat een tijdsbestek van enkele dagen, nota bene voordat het dienstverband officieel een aanvang had genomen, te kort is geweest voor werkgeefster om te kunnen beoordelen of werkneemster in ernstige mate de bekwaamheid en/of geschiktheid

blijkt te missen voor de functie. Het moge zo zijn dat de prestaties van werknemster achterbleven, maar dan rechtvaardigt dit nog niet het gegeven ontslag op staande voet. De kantonrechter is verder van oordeel dat het werknemster niet tegen te werpen is, dat zij de vaststellingsovereenkomst niet heeft ondertekend. Partijen waren hierover weliswaar in gesprek en op verzoek van werknemster zijn er aanpassingen uitgevoerd aan de inhoud van de conceptovereenkomst, maar dit maakt nog niet dat werknemster verplicht zou zijn tot ondertekening daarvan. Met betrekking tot de geplande vakantie is het voor de kantonrechter duidelijk geworden dat dit door werknemster in ieder geval is besproken met het recruitmentbureau. Nu het werkgeefster is geweest die het recruitmentbureau heeft ingeschakeld, komt het (mede) voor rekening en risico van werkgeefster dat dit bureau de informatie over de vakantie van werknemster niet met werkgeefster heeft gedeeld. Al het voorgaande in aanmerking genomen brengt de kantonrechter tot het oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Op grond van de wet leidt een opzegging van de arbeidsovereenkomst zonder terecht aangevoerde dringende reden tot schadeplichtigheid. Werkgeefster is aan werknemster een vergoeding verschuldigd, gelijk aan het bedrag van het loon over de periode van 1 september 2016 tot en met 28 februari 2017. De kantonrechter ziet aanleiding om de vordering te matigen tot een bedrag van € 12.500 bruto. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat de gevolgen van de kennelijke mismatch tussen partijen niet volledig voor rekening van werkgeefster behoren te komen. Feit blijft immers dat werknemster feitelijk geen werkzaamheden heeft verricht. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, kan het verzoek van werknemster om toekenning van een billijke vergoeding worden toegewezen. Uitgaande van de bijzondere situatie van het onderhavige geval stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 5.000 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 21-12-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2016:8251

**Zaaknummer:** 5405566\_E21122016 en 5526405\_E21122016

**Rechters:** J.A.J. van den Boom

**Advocaten:** C.A.E. van der Poel en E.F. Gomes

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