

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Vermelden van onjuiste opleiding, werkervaring en referenties op curriculum vitae geeft een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Feiten

Werkgeefster realiseert als full-service internetbureau websites en webshops. Tevens verzorgt werkgeefster online multi-channel marketing campagnes. Voor een vacature van technisch support medewerker/intaker vermeldt de vacature van werkgeefster onder meer de functie-eisen van een afgeronde hbo/wo-opleiding en minimaal vier jaar relevante werkervaring in de ICT of bij internetbureaus. Werknemer solliciteert bij e-mail van 14 maart 2017 op deze vacature. In het meegezonden curriculum vitae (hierna: cv) geeft werknemer onder meer aan een hbo-opleiding NHTV te hebben alsmede werkervaring als zzp'er op gebied van development en design. Werknemer treedt op 10 april 2017 in dienst bij werkgeefster voor een periode van één jaar. Op 11 juli 2017 meldt werknemer zich ziek. Op 19 juli 2017 vertelt werknemer dat hij overspannen is. Op 31 juli 2017 vindt een gesprek plaats tussen werknemer en werkgever. In het verslag is onder meer opgenomen dat werknemer zijn diploma en cv opnieuw aanlevert alsmede meer informatie over zijn activiteiten als zzp'er. Op 28 augustus 2017 ontslaat werkgeefster werknemer op staande voet vanwege onder meer de conclusie dat werknemer werkgeefster onjuist en onvolledig heeft geïnformeerd en aantoonbaar heeft gelogen omtrent genoten en afgeronde opleiding en werkervaring. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat werkgeefster niet is geslaagd in de bewijsopdrachten zodat hetgeen werkgeefster aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, onvoldoende is om een dringende reden aan te nemen. Het tegenverzoek van werkgeefster, ontbinding van de arbeidsovereenkomst, heeft de kantonrechter afgewezen omdat de arbeidsovereenkomst per 10 april 2018 van rechtswege is geëindigd. In hoger beroep staat de vraag centraal of sprake is van een dringende reden voor ontslag.

Oordeel

Als een van de eisen voor de functie wordt in de vacature een 'afgeronde hbo/wo-opleiding' genoemd. Vast staat dat werknemer niet aan deze eis voldoet. Een cv is een kerndocument waarop de werkgever in goed vertrouwen mag afgaan. In dit geval mocht werkgeefster ervan uitgaan dat werknemer een hbo-diploma had verkregen aan de NHTV Breda Management. Nu een afgeronde hbo/wo-opleiding gelet op de vacature een vereiste voor de gevraagde functie was, kan dit een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren indien blijkt

dat werknemer hierover niet beschikte, tenzij werknemer in een van de gesprekken heeft gezegd dat hij geen afgeronde hbo-opleiding had en dat werkgeefster daarvan geen punt maakte. Het hof is van oordeel dat de eis van een afgeronde hbo-opleiding in ieder geval in een van de sollicitatiegesprekken naar voren is gekomen en dat werknemer heeft gemeld dat hij aan deze eis voldeed. Het hof hecht met name belang aan de verklaring van de (voormalig) leidinggevende van werknemer. Verder heeft werknemer in zijn cv onder het kopje 'werkervaring' verwezen naar zijn website van bedrijf X. Vast staat dat daarop referenties zijn geplaatst die niet van werknemer zijn, maar van een ander. Nu werknemer op zijn cv onder het kopje 'Werkervaring' heeft opgenomen: 2011-heden (bedrijf X), mocht werkgeefster ervan uitgaan dat de referenties die werknemer op die website had opgenomen, ook zijn eigen referenties waren. Ook hier hecht het hof met name belang aan de verklaring van de (voormalig) leidinggevende dat werknemer in het gesprek naar zijn website heeft verwezen waarop zijn referenties staan. Zij verklaarde verder dat deze website ook in zijn cv staat en dat zij naar aanleiding daarvan vragen heeft gesteld over de gebouwde websites omdat dit voor werkgeefster relevant was om de functie goed te kunnen vervullen, hetgeen zij ook expliciet zo tegen werknemer heeft gezegd. Naar het oordeel van het hof levert alles bij elkaar genomen, mede gelet op de persoonlijke omstandigheden van werknemer (waarover hij overigens niets heeft gesteld), een dringende reden op voor een ontslag op staande voet in de zin van artikel 7:678 BW, die ten gevolge heeft dat van werkgeefster redelijkerwijs niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het voorgaande houdt in dat het door werkgeefster gegeven ontslag op staande voet op 28 augustus 2017 terecht is gegeven en dat de kantonrechter ten onrechte de opzegging heeft vernietigd. Met het terecht gegeven ontslag op staande voet op 28 augustus 2017 is werkgeefster geen loon verschuldigd over de periode van 28 augustus 2017 tot 10 april 2018. Dit impliceert dat voor zover loon is betaald, dit als onverschuldigd betaald heeft te gelden. Werknemer heeft na 28 augustus 2017 geen arbeid meer verricht. Uitgangspunt is, nu hij (achteraf gezien) terecht op staande voet is ontslagen, de oorzaak van het niet verrichten van werk in redelijkheid niet voor rekening van de werkgever komt als bedoeld in artikel 7:628 lid 1 BW. Dit betekent dat werknemer op grond van artikel 7:627 BW geen aanspraak heeft op loon. Omstandigheden die uitzondering op dit uitgangspunt rechtvaardigen, zijn gesteld noch gebleken (zie HR 13 juli 2018, ECLI:NL:HR:2018:1209, *Wilco*).

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-03-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:3196

Zaaknummer: 200.247.444

Rechters: A.A. van Rossum, A.E.F. Hillen en R.S. de Vries

Advocaten: H.I. van den Heuvel-Boonstra en J.A.C. van Etten

Wetsartikelen: 7:627 BW, 7:628 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW