

RECHTSPRAAK

werknemer/Prembco Holding B.V.

Het verstrekken van onjuiste informatie vóór indiensttreding en tijdens ziekte en daarnaast tijdens ziekte naar het buitenland reizen, zonder werkgever te informeren, is onvoldoende om ontslag op staande voet te dragen. Wel is door dit feitencomplex sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Feiten

Primalbase heeft de vacature voor de functie die werknemer is gaan vervullen op 10 september 2018 op LinkedIn geplaatst. Werknemer heeft gereageerd door via LinkedIn zijn cv, dat aan zijn LinkedIn-account was gekoppeld aan Primalbase te verzenden. Na twee gesprekken is werknemer per 1 december 2018 in dienst getreden. Op 2 april 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 10 of 11 april 2019 is hij naar het buitenland vertrokken voor een bezoek aan familie/vrienden. Op 15 april 2019 is hij teruggekeerd in Nederland. Op 26 april 2019 heeft werknemer gesproken met de arbodienst die werknemer arbeidsongeschikt achtte. Op 30 april 2019 heeft er een bespreking plaatsgevonden tussen Primalbase en werknemer, waarna Primalbase werknemer op staande voet heeft ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet en wedetewerkstelling. Primalbase voert verweer en vordert voorwaardelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- dan wel g-grond.

Oordeel

Primalbase heeft onweersproken gesteld dat zij op 30 april 2019 aan werknemer heeft medegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen vanwege drie redenen. De eerste is dat werknemer tijdens de sollicitatieprocedure en de salarisonderhandelingen bewust bij Primalbase de indruk laten ontstaan dat hij in juni 2017 in dienst was getreden bij zijn vorige werkgever en dat hij daar ten tijde van zijn sollicitatie bij Primalbase nog steeds in dienst was. Deze informatie was niet juist. De kantonrechter overweegt dat niet is gesteld of gebleken dat Primalbase door toedoen van werknemer in enig belang is getroffen. Dat werknemer zijn cv niet heeft gewijzigd en geactualiseerd is slordig, maar dat werknemer dat heeft gebruikt om betere arbeidsvoorwaarden uit te lokken is onvoldoende onderbouwd. De tweede reden, dat werknemer naar het buitenland is gereisd terwijl hij zich ziek had gemeld, maakt niet dat werknemer in werkelijkheid niet ziek was. Uit het rapport van de arbodienst blijkt dat

werknemer beperkingen had. Dat werknemer wel in staat was om een lang weekend in het buitenland door te brengen, is niet a priori onverenigbaar met die overspanningsklachten en daarmee gepaard gaande arbeidsbeperkingen. De derde reden, dat werknemer toen Primalbase op 30 april 2019 om opheldering vroeg onjuiste informatie heeft verstrekt, namelijk dat hij niet tijdens werkuren buiten Nederland had gereisd, terwijl hij op werkdagen naar het buitenland is gereisd, is van onvoldoende gewicht om het ontslag op staande voet te dragen. Het ontslag op staande voet houdt geen stand en werknemer heeft recht op doorbetaling van salaris. De kantonrechter overweegt met betrekking tot het voorwaardelijk ontbindingsverzoek dat de omstandigheden wel hebben geleid tot een verlies aan vertrouwen van Primalbase in werknemer. De arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden (met inachtneming van de opzegtermijn) op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:6615

Zaaknummer: 7873489

Rechters: R.H.C. van Harmelen

Advocaten: J. van der Pijl en M.Y. Oranje

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:669 BW, 7:669 lid 3 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:681 BW en 223 Rv