

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van field engineer houdt stand wegens het niet aanleveren van het vereiste diploma voor de functie, ondanks herhaaldelijke verzoeken van werkgever.*Feiten*

Recruitmentbureau G2 Recruitment Solutions benadert werknemer voor de functie van field engineer bij Dynniq Nederland B.V. (hierna: Dynniq). Nadat partijen een gesprek hebben en tot overeenstemming komen over de arbeidsvoorwaarden verzoekt Dynniq om afschriften van diploma's en certificaten die relevant zijn voor de functie. Werknemer levert enkele bescheiden aan per e-mail. Werknemer treedt op 1 augustus 2019 in dienst bij Dynniq op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, in de functie van field engineer. In het eerste jaar werkt werknemer onder supervisie van een collega. Daarna is het de bedoeling dat hij als zelfstandig field engineer aan de slag kan gaan. Op 29 juli 2020 verzoekt de heer X, leidinggevende field engineers, om een kopie van het mts-diploma van werknemer, vanwege een benodigde QHSE-aanwijzing. Werknemer zegt dat zijn diploma's zijn gestolen bij een woninginbraak. X verzoekt hem het diploma op te vragen bij het opleidingsinstituut. Diezelfde dag stuurt werknemer aan het examenbureau van zijn opleidingsinstituut een e-mail met het verzoek om een nieuw diploma. De school blijkt in die periode dicht te zijn vanwege vakantie, reden waarom werknemer aan X aangeeft eerst nog in zijn mail te zullen gaan kijken of hij daar een kopie van het diploma kan vinden. Dit levert niets op. Op 17 augustus blijkt dat werknemer geen diploma heeft behaald voor de opleiding Elektrotechniek. Hierover informeert hij X direct per e-mail. De volgende ochtend reageert X per e-mail, waarin wordt aangegeven dat sprake is van een vervelende situatie, waarvan de gevolgen in een nader gesprek met HR dienen te worden besproken. Op 19 augustus 2020 reageert werknemer op de mail van X en vraagt hem of dit betekent dat hij op zoek moet naar ander werk of dat er een oplossing komt met behoud van werk. X meldt op 20 augustus 2020 dat Dynniq nog bezig is met het uitzoeken van mogelijkheden en dat hij werknemer nog geen duidelijkheid kan verschaffen over de gevolgen. Op 26 augustus 2020 vindt het gesprek tussen partijen plaats over de ontstane situatie. Zij vinden in dat gesprek geen oplossing. Op 28 augustus 2020 neemt de gemachtigde van werknemer contact op met Dynniq en meldt werknemer zich ziek. Telefonisch contact met werknemer is niet mogelijk, waardoor diezelfde dag ontslag op staande voet per brief, e-mail en whatsapp volgt. Na het ontslag corresponderen partijen per e-mail op 31 augustus 2020 en 4 september 2020, maar zij komen niet tot een minnelijke oplossing. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag te vernietigen.

Oordeel

De voornaamste gedraging van werknemer, die de dringende reden oplevert, bestaat erin dat hij, nadat hij daartoe meermaals de mogelijkheid heeft gehad, geen open kaart heeft gespeeld in de zomer van 2020. X vroeg hem op 29 juli 2020 naar het diploma. In ieder geval moest hem op dat moment, voor zover het hem niet al eerder bekend was, het belang van het diploma duidelijk zijn. De kantonrechter acht het ongeloofwaardig dat werknemer niet meer wist of hij het mbo-diploma wel of niet heeft gehaald. Hij geeft aan dat hij nog goed wist dat hij examen had afgelegd, omdat het op een andere locatie was dan gewoonlijk. Dan is het, anders dan hij zelf stelt, op zijn minst opmerkelijk dat de uitslag van dat examen hem niet is bijgebleven. Daarnaast stelt hij in zijn verzoekschrift dat hij op zijn cv bewust niet heeft opgeschreven dat hij het diploma heeft behaald, terwijl hij dat bij zijn mavo-opleiding bewust wel heeft gedaan. Dit verhoudt zich niet tot zijn verklaring dat hij niet meer wist of hij een diploma heeft gehaald. Evenmin verhoudt dit zich tot zijn eerste verklaring dat het diploma is gestolen. Hij houdt Dynniq nog ruim twee weken ‘aan het lijntje’, door bij de opleiding navraag te doen naar een diploma en blijft intussen volhouden dat het diploma is gestolen. Daar komt bij dat werknemer onder deze omstandigheden geen QHSE-certificaat kan krijgen en niet zelfstandig inzetbaar is voor Dynniq, terwijl werknemer wist dat hij na een jaar onder begeleiding te hebben gewerkt, zelfstandig aan de slag zou gaan. Al hetgeen werknemer heeft gesteld ten aanzien van de wervings- en selectieprocedure en de eventuele onderzoeksplicht van Dynniq hierbij kan hem, gelet op het voorgaande, niet baten. Werknemer heeft nog een beroep gedaan op zijn persoonlijke omstandigheden, maar deze niet verder onderbouwd. De kantonrechter weegt in haar oordeel mee dat werknemer iets meer dan één jaar in dienst was bij Dynniq en ruime werkervaring heeft als field engineer/in technische functies. De kantonrechter is met Dynniq van oordeel dat zij, gelet op de vakantie van werknemer (van 17 tot 28 augustus 2020), mocht wachten met het voeren van een hoor- en wederhoor gesprek tot na zijn vakantie. Nu hij zelf liever eerder een gesprek voerde, is dat in overleg gepland op 26 augustus 2020. Dat werknemer de volgende dag niet bereikbaar is voor de telefonische mededeling en toelichting van het ontslag op staande voet en hem daarom een dag later de ontslagbrief bereikt, doet niet af aan de onverwijldheid van het gegeven ontslag. Dynniq heeft hiermee rechtsgeldig ontslag op staande voet aan werknemer verleend.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:6470

Zaaknummer: 8827428

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: R.P. van Huussen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW