

RECHTSPRAAK

Merck Sharp & Dohme B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst operator (e-grond). Vast staat dat werknemer de geldende richtlijnen tot drie keer toe niet in acht heeft genomen. Wel transitievergoeding verschuldigd, nu onvoldoende is komen vast te staan dat werknemer welbewust uit was op overtreding richtlijnen.

Merck Sharp & Dohme B.V. (hierna: MSD) drijft een onderneming die zich bezighoudt met het ontwikkelen, produceren, verpakken en verzenden en in de markt zetten van geneesmiddelen. Op 1 mei 2001 is werknemer in dienst getreden bij MSD in de functie van Operator o2-Mid, waarin hij onder meer verantwoordelijk is voor de bediening en organisatie van de verpakkinglijn en de bewaking van het productieproces. Op 26 maart en 28 juni 2015 hebben incidenten plaatsgevonden en werknemer is er na beide incidenten schriftelijk op aangesproken dat hij bepaalde controles niet juist heeft uitgevoerd. In beide gevallen werd werknemer medegedeeld dat, indien hij nogmaals betrokken zou raken bij soortgelijke incidenten, dit zwaardere consequenties tot gevolg zou hebben. Op 23 augustus 2015 is tijdens een line-clearance-inspectie ontdekt dat de pinholedetectie van de machine op de productielijn waarvoor werknemer verantwoordelijk was volledig werd afgedekt door een rechthoekig plaatje karton dat was beplakt met zwart lastape. Na uitvoerig onderzoek is bij MSD het (sterke) vermoeden gerezen dat werknemer bewust in strijd met de geldende richtlijnen en instructies heeft gehandeld door een stuk karton onder de pinhole van de machine te plaatsen, zodat geen pinholedetectie kon plaatsvinden en er zonder onderbrekingen kon worden doorgewerkt. Op 28 augustus, 2 september en 7 september 2015 is werknemer door MSD geïnformeerd over haar bevindingen en is werknemer in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze te geven. MSD verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens verwijtbaar handelen van werknemer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In geen van de drie incidenten is onomstotelijk komen vast te staan dat werknemer doelbewust de geldende richtlijnen heeft geschonden. De vraag is echter in hoeverre dat relevant is voor de beoordeling van de zaak. De kantonrechter beantwoordt deze vraag ontkennend. Daarbij acht de kantonrechter het volgende van belang. In dit geval staat vast dát de richtlijnen tot drie keer toe niet door werknemer in acht zijn genomen, dát werknemer een ervaren Operator was die wist van het belang van strikte naleving van de richtlijnen, dát de incidenten zich in een kort tijdsbestek hebben voorgedaan en dát werknemer een gewaarschuwd man was. Al deze omstandigheden maken dat de kantonrechter van oordeel is dat werknemer ten minste onzorgvuldig heeft gehandeld en dat

hem serieuze verwijten kunnen worden gemaakt. Werknemer heeft verder geen verklaring kunnen geven voor hetgeen is voorgevallen. De kantonrechter wijst het verzoek van MSD toe. Aan werknemer wordt geen billijke vergoeding toegekend. Voor toekenning van een billijke vergoeding is alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor. Wel is de transitievergoeding verschuldigd, nu naar het oordeel van de kantonrechter van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer geen sprake is. Niet is gebleken dat werknemer welbewust uit was op het overtreden van de geldende richtlijnen binnen MSD om daarmee MSD en/of de volksgezondheid te schaden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:879

Zaaknummer: 4627167

Rechters: E.P. Stolp

Advocaten: L.D. Brouwer en G. Pranger

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:671b BW