

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens ernstig verwijtbaar handelen werknemer. Werknemer heeft na twee officiële waarschuwingen een collega benaderd om hem op ontoelaatbare wijze te helpen een voor zijn werk noodzakelijke training te behalen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 2018 in dienst bij Kite Pharma EU B.V. (hierna: Kite). Kite is een farmaceutisch bedrijf gericht op het ontwikkelen en produceren van geïndividualiseerde celtherapieën tegen kanker zoals de CAR T-celtherapie. Bij Kite gelden strenge veiligheidsregels en integriteitsregels. In een brief van 24 april 2020 heeft Kite werknemer een officiële waarschuwing gegeven voor een gebeurtenis op 1 april 2020. Volgens Kite had werknemer het Biosafety Cabinet verlaten zonder daarbij de geldende (GMP) veiligheidsprocedures te volgen na een discussie met een collega. Werknemer heeft op 4 mei 2020 bezwaar gemaakt tegen deze waarschuwing. Kite heeft geen aanleiding gezien om haar waarschuwing in te trekken. Van juni tot 10 september 2020 heeft werknemer, onder protest, maar met succes, een Performance Improvement Plan (PIP) doorlopen. Op 29 oktober 2020 heeft een medewerker bij Kite er melding van gemaakt dat werknemer tijdens het verrichten van zijn werkzaamheden in het Biosafety Cabinet meerdere GMP-regels heeft geschonden door de handen achter zijn hoofd te vouwen, zijn werkkleding met zijn handschoenen aan te raken, rond te lopen zonder de handen boven taillehoogte te houden en het Biosafety Cabinet op een onjuiste manier schoon te maken. Op 7 december 2020 heeft werknemer een tweede officiële waarschuwing gekregen en medegedeeld dat een volgende overtreding tot ontslag zal leiden. Verder is bevestigd dat het certificaat dat werknemer nodig heeft om in het Biosafety Cabinet te mogen werken, per 30 oktober 2020 is ingetrokken en dus een nieuwe training door werknemer moet worden gevolgd. Werknemer heeft ook tegen deze officiële waarschuwing bezwaar gemaakt, hetgeen voor Kite geen aanleiding is geweest om de officiële waarschuwing in te trekken. Op 26 maart 2021 heeft een collega van werknemer (getuige 1) bij Kite melding gemaakt van een incident met werknemer op 3 maart. Werknemer zou getuige 1 hebben gevraagd om hem op niet-legitieme wijze te helpen bij het halen van de 'verifier training'. Bij brief van 15 april 2021 heeft Kite werknemer geïnformeerd dat zij zijn arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen en hem in dat verband een beëindigingsvoorstel gedaan, waarover geen overeenstemming is bereikt. Kite verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat voldoende vast is komen te staan dat werknemer zich aan de verweten gedragingen schuldig heeft gemaakt. Hierbij acht de kantonrechter het van belang dat getuige 1 tot drie keer toe consistent en overtuigend heeft verklaard over haar gesprek met werknemer over de verifieer training. Dat getuige 1 enige tijd heeft gewacht totdat zij melding van het incident heeft gemaakt, doet aan de geloofwaardigheid van haar melding niet af. Zij heeft namelijk verklaard dat zij de situatie aanvankelijk niet wilde escaleren, omdat ze werknemer niet in de problemen wilde brengen. De aanleiding om toch melding van het incident te maken was dat zij werd ingedeeld op de verifieer simulator, waarbij de kans bestond dat zij de trainer van werknemer zou zijn bij zijn verifieer training. Dit wordt ondersteund door de verklaring van getuige 2. De stelling van werknemer dat getuige 1 hem valselijk heeft beschuldigd, omdat zij bang was voor haar eigen positie en daarbij werknemer in diskrediet wilde brengen, volgt de kantonrechter niet. Het is niet geloofwaardig dat getuige 1, die werknemer tot 3 maart 2021 niet eens kende, onder ede welbewust een verklaring in strijd met de waarheid zou afleggen. Bovendien had getuige 1 er geen belang bij om werknemer in diskrediet te brengen. Werknemer heeft nog aangevoerd dat hij geen motief had om bij de training te willen frauderen. Het behalen van de training was echter wel noodzakelijk voor werknemer om zijn functie in de volledige omvang te kunnen uitoefenen. Werknemer had er dus, mede vanwege zijn lopende discussie over zijn functioneren, wel degelijk een belang bij om de training te behalen. Getuige 1 kon hem ook helpen bij het halen van de training, omdat zij als technical trainer gekwalificeerd was om de verifieer training af te nemen en het script van de verifieer te printen. Bovendien bepaalt zij wie er slaagt voor de training. De gedragingen van werknemer rechtvaardigen volgens de kantonrechter een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Het handelen van werknemer wordt als ernstig verwijtbaar aangemerkt, waardoor hij geen recht heeft op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:2818

Zaaknummer: 9295314

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: M. Ruijsenaars, M. van Eck en J.W. Ebbink

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW en 7:673 lid 7 sub c BW