

RECHTSPRAAK

Werknemer fraudeert bij verplichte training en benadert een andere collega om hem bij die training te helpen. Hof bevestigt oordeel ontbinding op de e-grond zonder toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 1 december 2018 in dienst getreden bij Kite Pharma EU B.V. (hierna: Kite). Op 24 april 2020 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen voor een gebeurtenis op 1 april 2020. Volgens Kite had werknemer die dag het Biosafety Cabinet verlaten zonder daarbij de geldende veiligheidsprocedures te volgen, nadat hij in het cabinet een discussie had met de 'verifier' van die dag over diens feedback, waar werknemer het niet mee eens was. Van juni tot 10 september 2020 heeft werknemer een Performance Improvement Plan doorlopen. Op 29 oktober heeft een 'technical trainer' bij Kite gemeld dat werknemer die dag tijdens zijn werk in het Biosafety Cabinet meerdere GMP-regels heeft geschonden. Bij brief van 7 december 2020 heeft Kite werknemer naar aanleiding van dit incident een laatste officiële waarschuwing gegeven. Op 16 maart 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 5 mei 2021 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer niet meer medisch arbeidsongeschikt is. Kite heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen van werknemer. De gedragingen van werknemer kunnen niet getolereerd worden binnen Kite en daarmee is het vertrouwen in werknemer onherstelbaar geschaad. Subsidiair is verzocht om ontbinding op de h-grond dan wel de i-grond. Werknemer heeft verzocht de verzoeken van Kite af te wijzen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen na bewijsopdracht aan en bewijslevering door Kite ontbonden op de e-grond en werknemer een transitievergoeding noch een billijke vergoeding toegekend. In hoger beroep bestrijdt werknemer het oordeel van de kantonrechter dat Kite in haar bewijslevering is geslaagd.

Oordeel

Het hof oordeelt dat Kite in haar bewijslevering is geslaagd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen van werknemer gerechtvaardigd is, als voldoende vaststaat dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan de hem verweten gedragingen. Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter. Ook in hoger beroep maakt werknemer geen aanspraak op de transitievergoeding. Werknemer is geheel voor het anker gaan liggen dat hij zich niet schuldig heeft gemaakt aan de hem verweten gedragingen, maar heeft niet het oordeel van de kantonrechter aangevallen dat deze door de kantonrechter bewezen geachte gedragingen niet

alleen een deugdelijke grondslag vormen voor een ontbinding op de e-grond, maar ook als ernstig verwijtbaar in de zin van artikel 7:673 lid 7 sub c BW moeten worden aangemerkt. Het hof dient dan van de juistheid van dat oordeel uit te gaan. Het hof is van oordeel dat het verzoek om een billijke vergoeding terecht is afgewezen. Het hof is niet van oordeel dat het verzoek van Kite om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen. Werknemer komt dan ook geen billijke vergoeding toe. Kite wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 04-04-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:789

Zaaknummer: 200.311.975/01

Rechters: R.J.M. Smit, M.L.D. Akkaya en J.M.B. Cramwinckel

Advocaten: J.W. Ebbink en M. Ruijsenaars

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671c lid 2 aanhef en sub b BW, 7:673 lid 7 sub c BW en 7:683 lid 3 BW