

RECHTSPRAAK

AstraZeneca B.V./werkneemster

Op voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend na 1 juli 2015, terwijl het ontslag op staande voet voor deze datum is verleend, is nieuw recht van toepassing. Kortere ontbindingstermijn vanwege ernstig verwijtbaar handelen.

Werkneemster is sinds 1 oktober 2013 bij AstraZeneca in dienst in de functie van rayonmanager. AstraZeneca is een farmaceutische onderneming. In een gesprek op 5 juni 2015 heeft AstraZeneca werkneemster op staande voet ontslagen nadat werkneemster desgevraagd had bevestigd dat zij de op haar cv vermelde opleidingen niet heeft gevolgd en dat zij de op haar cv vermelde werkervaring niet heeft. AstraZeneca verzoekt de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden op grond van artikel 7:671b BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW en met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onderdeel b BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De (voorwaardelijke) ontbindingsprocedure kan niet worden aangemerkt als een geding dat betrekking heeft op de opzegging (art. XXII lid 1 aanhef en onderdeel b Overgangsrecht WWZ), omdat de ontbindingsprocedure naar haar aard ziet op een andere manier van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daaraan doet niet af dat aan het onderhavige ontbindingsverzoek hetzelfde feitencomplex ten grondslag is gelegd als aan het ontslag op staande voet van 5 juni 2015, omdat een ontbindingsprocedure een ander beoordelingskader heeft dan een geding over een ontslag op staande voet. Dit brengt mee dat het onderhavige verzoek moet worden beoordeeld op basis van het per 1 juli 2015 geldende recht.

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door AstraZeneca naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Voor de vertrouwensrelatie tussen werkgever en werknemer is essentieel dat een werknemer bij sollicitatie en indiensttreding correcte informatie verstrekt over zijn of haar (geslachts)naam en overige (persoonlijke) gegevens. Van de zijde van werkneemster is geen enkele verklaring gekomen over de reden waarom zij van valse (persoons)gegevens gebruik heeft gemaakt. Zonder een dergelijke verklaring blijft het gissen waarom zij dit heeft gedaan. AstraZeneca heeft onweersproken gesteld dat de vertrouwensrelatie tussen partijen door toedoen van werkneemster onherstelbaar is beschadigd. Aldus heeft werkneemster ernstig verwijtbaar gehandeld. Daarbij komt dat AstraZeneca onweersproken heeft gesteld dat voor de functie van rayonmanager een relevante opleiding op academisch niveau vereist is. Daargelaten dat vaststaat dat werkneemster niet

over een dergelijke, afgeronde opleiding beschikt, is met de kritische beoordeling over het functioneren van werkneemster in 2014 aannemelijk gemaakt dat werkneemster ook niet over de voor haar functie vereiste kennis, vaardigheden en attitude op academisch niveau beschikt. Werkneemster heeft AstraZeneca derhalve ten onrechte in de waan gebracht dat zij wel in huis heeft wat nodig is voor het uitoefenen van de geboden functie, en dat is haar zwaar aan te rekenen. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onderdeel b BW wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 september 2015, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-08-2015

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2015:10145

Zaaknummer: 4287376 RP VERZ 15-50500

Rechters: F.J. Verbeek

Advocaten: M.K. van den Berge en E.J.W.F. Deen

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