

ECLI:NL:RBNHO:2016:879

Uitspraak

RECHTBANK NOORD-HOLLAND

zaaknummer 4627167 \ AO VERZ 15-357

uitspraak: 8 februari 2016

beschikking van de kantonrechter, zitting houdende in Haarlem,

in de zaak van

Merck Sharp & Dohme BV,

gevestigd te Haarlem

verzoekende partij in de zaak van het verzoek, verwerende partij in de zaak van het tegenverzoek

verder te noemen: MSD

gemachtigde: mr. L.D. Brouwer

tegen

[verweerder] ,

wonende te [woonplaats]

verwerende partij in de zaak van het verzoek, verzoekende partij in de zaak van het tegenverzoek

verder te noemen: [verweerder]

gemachtigde: mr. G. Pranger

1 Het procesverloop

in de zaak van het verzoek en het tegenverzoek

1.1.

MSD heeft een verzoek gedaan om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. [verweerder] heeft een verweerschrift en een tegenverzoek ingediend.

1.2.

Op 5 januari 2016 heeft een zitting plaatsgevonden. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. Voorafgaand aan de zitting heeft MSD bij brief van 29 december 2015 nog stukken toegezonden.

2 De feiten

in de zaak van het verzoek en het tegenverzoek

2.1.

MSD drijft een onderneming die zich bezighoudt met het ontwikkelen, produceren, verpakken en verzenden en in de markt zetten van geneesmiddelen.

2.2.

Bij de productie van geneesmiddelen wordt als vereiste gesteld dat er wordt geproduceerd met inachtneming van Good Manufacturing Practices (GMP), een 'kwaliteitsborgingssysteem'. De richtlijnen van GMP zijn vastgelegd in wetgeving en

omschreven in "de Richtsnoeren voor een goede manier van produceren" (EU-richtlijn 2003/94/EG).

2.3.

[verweerder] , geboren [geboortedatum] 1977, is op 1 mei 2001 in dienst getreden bij MSD. De huidige functie die [verweerder] vervult, is die van Operator O2-Mid op de afdeling IPT Blister tegen een salaris van € 3.026,16 bruto per maand exclusief vakantiebijslag, 3% eindejaarsuitkering en ploegentoeslag.

2.4.

[verweerder] is als Operator O2-Mid onder meer verantwoordelijk voor de bediening en organisatie van de verpakkinglijn en de bewaking van het productieproces. Hij dient storingen te signaleren en te verhelpen, technische controle uit te voeren, eenvoudig onderhoud te verrichten, line clearance uit te voeren, documentatie volgens GMP-richtlijnen te verzorgen, In Process Controles (IPC-s) en detecties uit te voeren, logboeken bij te houden, processystemen zoals SAP te beheersen en te werken volgens de Standard Operating Procedure (SOP's).

2.5.

Op 26 maart 2015 heeft een incident plaatsgevonden waarop [verweerder] op 6 mei 2015 door MSD schriftelijk is aangesproken:

"Op 26-03-2015 is aan jou gevraagd om een reversal uit te voeren van doosjes van order PO6200569. De doosjes moesten retour worden gestuurd naar de Hoogbouw. De pallet met hierop 6 exportdozen gevuld met componenten van betreffende order zijn niet door jou gecontroleerd. Je nam aan dat de pallet bestond uit alleen maar exportdozen gevuld met doosjes echter in 1 exportdoos zat gedraaid FIGO-materiaal. Hierdoor is een mix up ontstaan bij aanvraag van de volgende order. (PO 6207667)

Het doel van deze controle is om afwijkingen voortijdig te ontdekken en te voorkomen dat product met een afwijking richting de klant/patient gaat.

Het word je verweten dat je deze controle niet juist hebt uitgevoerd.

Dit incident wordt schriftelijk vastgelegd om in de toekomst soortgelijke fouten te voorkomen en je bewust te maken van de ernst en impact van de situatie. Indien je nogmaals betrokken raakt bij soortgelijke incidenten, zal dit zwaardere consequenties tot gevolg hebben."

2.6.

Op 28 juni 2015 heeft een incident plaatsgevonden waarop [verweerder] op 15 juli 2015 door MSD schriftelijk is aangesproken:

"Op 28 juni werd er door QR een bon gecontroleerd en een afwijkende codering op de doos gevonden. In de SFP van de Instruction coding staat bij het doosje coderen achter Ch.B: L022382 en achter Verwendbar bis: 12-2016.

Het doosje wat aan de SFP is gehecht en de marktmonsters zijn gecodeerd met achter Ch.B. 12-2016 en achter Verwendbar bis: L022382.

Jij had deze bon mede verpakt en de codering gecontroleerd.

In eerste instantie is het fout gegaan bij NPC, daar werd afgeweken van de standaard notatie. Jij en je collega hebben vervolgens bij controle van de coderingen en uitvoer van 2 IPC controles niet gezien dat de codering op het doosje afweek van de instructie in de SFP.

Het word je verweten dat je deze controle niet juist hebt uitgevoerd.

Dit incident wordt schriftelijk vastgelegd om in de toekomst soortgelijke fouten te voorkomen en je bewust te maken van de ernst en impact van

de situatie. Indien je nogmaals betrokken raakt bij soortgelijke incidenten, zal dit zwaardere consequenties tot gevolg kunnen hebben."

2.7.

Op 23 augustus 2015 is tijdens een line clearance inspectie ontdekt dat de pinhole detectie van de machine op de productielijn B15 volledig werd afgedekt door een rechthoekig plaatje karton dat was beplakt met zwart lastape. Na uitvoerig onderzoek naar dit incident is bij MSD het (sterke) vermoeden gerezen dat [verweerder] bewust in strijd met de GMP-richtlijnen en instructies heeft gehandeld door een stuk karton onder de pinhole van de machine te plaatsen zodat geen pinhole detectie kon plaatsvinden en er zonder onderbrekingen kon worden doorgewerkt. Op 28 augustus, 2 september en 7 september 2015 is [verweerder] door MSD geïnformeerd over haar bevindingen en is [verweerder] in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze te geven.

2.8.

Op 8 september 2015 heeft MSD in een gesprek aan [verweerder] laten weten voornemens te zijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens zijn verwijtbare gedrag waarbij [verweerder] direct is vrijgesteld van zijn werkzaamheden.

3 Het verzoek

3.1.

MSD verzoekt de arbeidsovereenkomst met [verweerder] te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, van het Burgerlijk Wetboek (BW), in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdeel e BW.

3.2.

Aan dit verzoek legt MSD ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – verwijtbaar handelen van [verweerder] zodanig dat van MSD redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ter onderbouwing daarvan heeft MSD aangevoerd dat [verweerder] bij herhaling in strijd heeft gehandeld met de binnen MSD geldende en voor hem bekende GMP-richtlijnen, althans deze niet heeft nageleefd. In een relatief kort tijdsbestek hebben zich drie incidenten voorgedaan waarbij [verweerder] betrokken was, die alle een potentiële bedreiging vormen voor de volksgezondheid dan wel schade (kunnen) toebrengen aan MSD. [verweerder] heeft ruim 14 jaar ervaring als Operator en is op de hoogte van het belang van strikte naleving van de GMP-richtlijnen. Ondanks het feit dat [verweerder] reeds tweemaal schriftelijk gewaarschuwd was, blijft [verweerder] de GMP-richtlijnen (bewust) schenden. Gegeven deze omstandigheden heeft MSD geen

vertrouwen meer in [verweerder] en dient de arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk te eindigen zonder rekening te houden met een opzegtermijn vanwege ernstig verwijtbaar handelen van [verweerder] . MSD verzoekt te bepalen dat aan [verweerder] geen transitievergoeding verschuldigd is.

4 Het verweer en het tegenverzoek

4.1.

[verweerder] verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. [verweerder] voert daartoe – samengevat – aan dat hij nimmer de GMP-richtlijnen moedwillig heeft overtreden. De incidenten vinden allemaal hun oorsprong in de hoge werkdruk die op de medewerkers wordt gelegd en zijn slechts te kwalificeren als normale menselijke fouten. MSD heeft na constatering van elk van de incidenten bovendien geen enkele inspanning verricht om deze fouten in de toekomst te voorkomen.

4.2.

Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt [verweerder] bij wijze van tegenverzoek om toekenning van de transitievergoeding van € 23.7070,- en een billijke vergoeding van € 50.000,- omdat MSD een onwerkbaar situatie heeft gecreëerd door een valse grond voor ontslag te geven en dit actief te communiceren aan zijn directe collega's. MSD heeft daartegen verweer gevoerd.

5 De beoordeling

in de zaak van het verzoek

5.1.

Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. In geval van ontbinding moet ook worden beoordeeld of aan [verweerder] een billijke vergoeding dient te worden toegekend.

5.2.

De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is nader omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan. Bij regeling van de Minister van Sociale Zaken en

Werkgelegenheid van 23 april 2015 (Stcrt. 2015/12685) zijn daarvoor nadere regels gesteld (Ontslagregeling).

5.3.

Tussen partijen is niet in geschil dat het voor het productieproces binnen MSD van groot belang is dat de geldende GMP-richtlijnen en instructies strikt worden nageleefd en dat niet-naleving daarvan grote gevolgen kan hebben voor de volksgezondheid dan wel voor de bedrijfsvoering van MSD. Evenmin is in geschil dat [verweerder] als Operator bekend was met de GMP-richtlijnen en dat hij tijdens zijn dienstverband van ruim 14 jaar herhaaldelijk is getraind op het punt van GMP en aanverwante zaken. MSD verwijt [verweerder] dat het afgelopen jaar binnen een periode van vijf maanden drie incidenten hebben plaatsgevonden waarbij door [verweerder] de GMP-richtlijnen, al dan niet doelbewust, niet correct zijn nageleefd. Op zichzelf betwist [verweerder] niet dat deze voorvallen hebben plaatsgevonden, maar stelt hij dat dit menselijke fouten zijn die veroorzaakt zijn door de hoge werkdruk binnen MSD.

5.4.

In geen van de drie incidenten is onomstotelijk komen vast te staan dat [verweerder] doelbewust de GMP-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 GMP-richtlijnen tot drie keer toe niet door [verweerder] in acht zijn genomen, dát [verweerder] een ervaren Operator was die wist van het belang van strikte naleving van de GMP-richtlijnen, dát de incidenten zich in een kort tijdsbestek hebben voorgedaan en dát [verweerder] een gewaarschuwd man was. Al deze omstandigheden maken dat de kantonrechter van oordeel is dat [verweerder] tenminste onzorgvuldig heeft gehandeld en dat hem serieuze verwijten kunnen worden gemaakt. [verweerder] heeft verder geen verklaring kunnen geven voor hetgeen is voorgevallen. De stelling van [verweerder] , dat de hoge werkdruk de oorzaak is geweest van de incidenten, is door MSD weersproken. Bij gebrek aan onderbouwing gaat de kantonrechter dan ook aan deze bewering voorbij.

5.5.

Op grond van het vorenstaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat sprake is van zodanig verwijtbaar handelen van [verweerder] dat van MSD in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing ligt op grond van artikel 7:669 lid 1 laatste zin BW niet in de rede.

5.6.

De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van MSD zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8, onderdeel a, BW zal worden ontbonden met ingang van 1 april 2016. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure. De kantonrechter ziet geen aanleiding om de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op een eerder tijdstip te bepalen, zoals verzocht door MSD.

5.7.

Aan [verweerder] zal geen billijke vergoeding worden toegekend. Gelet op artikel 7:671b lid 8, onderdeel c, BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (zie: *Kamerstukken II*, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34). Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor. Ter zitting heeft [verweerder] aangegeven dat er thans geen sprake meer is van een onwerkbaar situatie en dat hij wel terug zou kunnen keren in zijn functie.

5.8.

Nu aan de ontbinding geen vergoeding wordt verbonden, hoeft MSD geen gelegenheid te krijgen het verzoek in te trekken.

5.9.

De verzochte verklaring voor recht dat [verweerder] geen recht heeft op een transitievergoeding wordt afgewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter is van ernstig verwijtbaar handelen van [verweerder] zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 7 sub c BW geen sprake omdat niet, althans onvoldoende is gebleken dat [verweerder] welbewust uit was op het overtreden van de geldende richtlijnen binnen MSD om daarmee MSD en/of de volksgezondheid te schaden.

5.10.

Gelet op de uitkomst van de zaak, is de kantonrechter van oordeel dat het redelijk is dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen.

in de zaak van het tegenverzoek

5.11.

Voor zover de werknemer bij wijze van tegenverzoek heeft gevraagd om toekenning van een billijke vergoeding, behoeft dit verzoek niet te worden behandeld, omdat daarop al is beslist in de zaak van het verzoek.

5.12.

[verweerder] heeft een verzoek gedaan om MSD te veroordelen een transitievergoeding te betalen. Volgens [verweerder] is MSD op grond van artikel 7:673 lid 1 BW een transitievergoeding verschuldigd van € 23.707,- bruto.

5.13.

Uit artikel 7:673 lid 1 BW volgt dat de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd is indien – kort gezegd – de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever is ontbonden. Aan deze beide voorwaarden is voldaan en gelet op artikel 7:673 lid 2 BW heeft [verweerder] aanspraak op een transitievergoeding van € 23.707,- bruto. MSD zal daarom worden veroordeeld tot betaling daarvan. In de zaak van het verzoek heeft de kantonrechter reeds geoordeeld dat van ernstig verwijtbaar handelen geen sprake is.

5.14.

Gelet op de uitkomst van de zaak, is de kantonrechter van oordeel dat het redelijk is dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen.

6 De beslissing

De kantonrechter:

6.1.

ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 april 2016;

6.2.

bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt;

6.3.

verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

6.4

wijst af het meer of anders verzochte.

in de zaak van het tegenverzoek

6.4.

veroordeelt MSD om aan [verweerder] een transitievergoeding te betalen van

€ 23.707,- bruto;

6.5.

bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt;

6.6.

verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

6.7.

wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is geweest door mr. E.P. Stolp, kantonrechter en op 8 februari 2016 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.