

2.5. Partijen zijn het er ook over eens dat de werknemer aanspraak heeft op een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 50.000,= bruto in totaal. Voorts zijn partijen het erover eens dat de werknemer aanspraak heeft op vergoeding van € 25.000,= netto ten titel van verbeurde dwangsommen. De werkgever zal daarom worden veroordeeld tot betaling van die vergoedingen.

2.6. De werkgever heeft ter zitting te kennen gegeven dat geen gebruik zal worden gemaakt van de bevoegdheid om het verzoek in te trekken. De werkgever hoeft daarom ook geen gelegenheid te krijgen voor intrekking.

2.7. Gezien de uitkomst van de zaak is de kantonrechter van oordeel dat het redelijk is dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen.

### 3. De beslissing

De kantonrechter:

1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 november 2015;
2. veroordeelt de werkgever om aan de werknemer een transitievergoeding en een billijke vergoeding te betalen van in totaal € 50.000,= bruto en een vergoeding van € 25.000,= netto ten titel van verbeurde dwangsommen;
3. bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt;
4. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

## 231

Kantonrechter Rechtbank Den Haag zp Den Haag  
27 augustus 2015, nr. 4287376 RP VERZ  
15-50500, ECLI:NL:RBDHA:2015:10145  
(mr. Verbeek)  
Noot mr. drs. A.M. Helstone onder «JAR»  
2015/238

**Voorwaardelijke ontbinding onder de Wwz. Ernstig verwijtbaar handelen werknemer. Geen vergoeding en ontbinding op termijn van vier dagen.**

[BW art. 7:669 lid 3 onder e, 7:671b lid 1 en 8 onder b]

*De werknemer is op 1 oktober 2013 bij de werkgever, een farmaceutische onderneming, in dienst getreden als rayonmanager tegen een salaris van € 3.900,= bruto per maand exclusief emolumenten. De werknemer had gesolliciteerd bij brief van 24 juni 2013 onder overlegging van een curriculum vitae (cv). Op enig moment is gebleken dat de werknemer niet gehuwd is met degene die in haar cv staat vermeld, dat zij de op het cv vermelde opleidingen niet heeft gevolgd en de op het cv vermelde banen niet heeft gehad. Op 5 juni 2015 heeft de werkgever de werknemer op staande voet ontslagen wegens het vervalste cv. De werknemer heeft de vernietigbaarheid van het ontslag ingeroepen. De werkgever verzoekt nu voorwaardelijk ontbinding.*

*De kantonrechter acht de Wwz van toepassing, nu het ontbindingsverzoek na 1 juli 2015 is ingediend. Daar doet niet aan af dat het ontslag op staande voet vóór 1 juli is gegeven, aangezien de (voorwaardelijke) ontbindingsprocedure niet kan worden aangemerkt als een geding dat betrekking heeft op de opzegging. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door de werkgever naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in art. 7:669 lid 3 onder e BW (verwijtbaarheid werknemer). Voor de vertrouwensrelatie tussen werkgever en werknemer is het namelijk 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 de werknemer is geen enkele verklaring gekomen over de reden waarom zij van valse gegevens gebruik heeft gemaakt. De werkge-*

*ver heeft onweersproken gesteld dat de vertrouwensrelatie tussen partijen onherstelbaar is beschadigd. Aldus heeft de werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld. Daar komt bij dat inmiddels is gebleken dat de werknemer ook daadwerkelijk niet beschikt over de kennis, vaardigheden en attitude op academisch niveau die vereist zijn voor de functie van rayonmanager. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met toepassing van art. 7:671b lid 8 onder b BW met ingang van 1 september 2015 vanwege het ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer.*

*NB. Bij ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer hoeft de toepasselijke opzegtermijn niet in acht te worden genomen. De transitievergoeding kwam niet in beeld, omdat de werknemer nog geen twee jaar in dienst was.*

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid *AstraZeneca BV* te Zoetermeer, verzoekende partij, gemachtigde: mr. M.K. van den Berge, tegen de werknemer te (...), verwerende partij, gemachtigde: mr. E.J.W.F. Deen.

### 1. Procedure (...; red.)

#### 2. Feiten

2.1. De kantonrechter gaat op grond van de stukken en het verhandelde tijdens de mondelinge behandeling van het volgende uit.

2.2. *AstraZeneca* is een farmaceutische onderneming. Zij houdt zich bezig met onderzoek, ontwikkeling, productie en marketing van recept-geneesmiddelen en met het leveren van diensten in de gezondheidszorg.

2.3. De werknemer is sinds 1 oktober 2013 bij *AstraZeneca* in dienst in de functie van rayonmanager tegen een salaris van € 3.900,= bruto per maand (exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten). De functie van rayonmanager, oftewel arts- en/of specialistenbezoeker, houdt in het onderhouden, op hoog – doorgaans wetenschappelijk – niveau, van contacten met en het informeren van zorgverleners over indicaties van geneesmiddelen en aanverwante ziektebeelden.

2.4. De werknemer heeft per brief van 24 juni 2013 bij *AstraZeneca* gesolliciteerd en daarbij als bijlage een curriculum vitae (hierna: cv) gevoegd. Met haar brief en het cv presenteerde zij zich als NdeR, gehuwd met JdR.

2.5. De werknemer is gehuwd met AJ.

2.6. De werknemer heeft de op haar cv vermelde opleidingen niet gevolgd.

2.7. De werknemer heeft geen van de op haar cv vermelde banen gehad of uitgevoerd.

2.8. Blijkens de over het jaar 2014 opgemaakte beoordeling bestaan er bij *AstraZeneca* grote zorgen over het functioneren van de werknemer en luidt het eindoordeel: “improvement required”.

2.9. Op 16 maart 2015 heeft de werknemer voor het laatst ingelogd op het multi-kanalen-systeem voor het volgen van klanten. Sindsdien heeft de werknemer de overeengekomen werkzaamheden niet meer verricht.

2.10. In april en mei 2015 heeft de werknemer zich herhaaldelijk ziek gemeld.

2.11. In een gesprek op 5 juni 2015 heeft *AstraZeneca* de werknemer op staande voet ontslagen nadat de werknemer 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* heeft het ontslag op staande voet schriftelijk bevestigd per brief van diezelfde datum.

2.12. Per brief van 24 juni 2015 heeft de gemachtigde van de werknemer de nietigheid van het ontslag op staande voet ingeroepen, medegedeeld dat de werknemer bereid en in staat is om haar arbeid te verrichten en aanspraak gemaakt op doorbetaling van haar salaris met emolumenten tot de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn ontbonden.

#### 3. Verzoek

3.1. *AstraZeneca* verzoekt de arbeidsovereenkomst met de werknemer, indien en voor zover deze nog zou bestaan, 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.

3.2. Aan dit verzoek legt *AstraZeneca* ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – verwijtbaar handelen van de werknemer, zodanig dat van *AstraZeneca* in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ter onderbouwing daarvan heeft *AstraZeneca*

het volgende naar voren gebracht. De werknemster heeft zich bediend van een valse identiteit en heeft gelogen over haar opleiding en werkervaring om door AstraZeneca in dienst te worden genomen. De werknemster heeft AstraZeneca gedurende het dienstverband in de waan gelaten dat zij beschikte over de voor haar functie vereiste kwalificaties. Pas in mei 2015, naar aanleiding van een brief van AJ, is AstraZeneca hiernaar onderzoek gaan doen en heeft zij de werkelijke gegevens van de werknemster ontdekt. Het handelen van de werknemster verhoudt zich niet met goed werknemerschap en levert valsheid in geschrifte op.

#### 4. Verweer

4.1. De werknemster stelt dat haar handelen geen dringende reden voor ontslag op staande voet vormt. Zij ziet in dat de foutieve informatie in haar cv het vertrouwen van AstraZeneca in haar heeft geschaad. Zij refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter.

#### 5. Beoordeling

5.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen voorwaardelijk, voor het geval deze nog bestaat, moet worden ontbonden. In geval van ontbinding moet ook worden beoordeeld of aan de werknemster een billijke vergoeding dient te worden toegekend.

5.2. De kantonrechter stelt vast dat het verzoek tot (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst ter griffie is ontvangen op 9 juli 2015, dus na inwerkingtreding van afdeling 9 van Boek 7, titel 10 van het BW/Wet werk en zekerheid (Wvz) op 1 juli 2015. Artikel XXII lid 1, aanhef en onder b. van het Overgangsrecht behorende bij de Wvz bepaalt dat het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 alsmede artikel 665 en afdeling 9 van Boek 7, titel 10 van het BW, zoals deze luiden de dag vóór 1 juli 2015 van toepassing blijven op een opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan vóór dat tijdstip en op de gedingen die daarop betrekking hebben. De Memorie van Toelichting (Parlementaire Geschiedenis Wvz (33 818, nr. 3, p. 126-127) vermeldt ten aanzien van dit artikel onder meer:

“(…) Onderdeel b regelt overgangsrecht voor de situatie dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel. Dit kan een situatie zijn waarbij met toestemming van UWV is opgezegd (dan geldt ook op grond

van onderdeel a het overgangsrecht) maar kan ook een situatie zijn waarbij zonder toestemming van UWV is opgezegd, bijvoorbeeld een opzegging wegens een dringende reden. Onderdeel b bevat alle vormen van opzeggingen. (...)”

Naar het oordeel van de kantonrechter kan de (voorwaardelijke) ontbindingsprocedure niet worden aangemerkt als een geding dat betrekking heeft op de opzegging, 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.

5.3. De kantonrechter stelt vervolgens 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).

5.4. AstraZeneca voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in de door de werknemster verstrekte foutieve informatie over haar identiteit, opleiding en werkervaring. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door AstraZeneca in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel e, BW. Daartoe wordt het volgende overwogen.

5.4. 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 de werknemster 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 onweerspro-

ken gesteld dat de vertrouwensrelatie tussen partijen door toedoen van de werknemster onherstelbaar is beschadigd. Aldus heeft de werknemster naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld.

5.5. Daarbij komt dat AstraZeneca onweersproken heeft gesteld dat voor de functie van rayonmanager een relevante opleiding op academisch niveau vereist is. Daargelaten dat vast staat dat de werknemster niet over een dergelijke, afgeronde opleiding beschikt, is met de kritische beoordeling over het functioneren van de werknemster in 2014 naar het oordeel van de kantonrechter aanmerkelijk gemaakt dat de werknemster ook niet over de voor haar functie vereiste kennis, vaardigheden en attitude op academisch niveau beschikt. De werknemster 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.

5.6. Ten slotte dient de opgegeven relevante werkervaring de werkgever het vertrouwen te geven dat de werknemer in staat is tot het uitoefenen van de geboden functie. Ook in dat opzicht valt de werknemster te verwijten dat zij in strijd met de werkelijkheid heeft doen voorkomen dat zij in staat is tot het uitoefenen van de geboden functie.

5.7. Gezien het vorenstaande valt niet van AstraZeneca te vergen dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. De kantonrechter is verder van oordeel dat herplaatsing van de werknemster binnen de organisatie van AstraZeneca niet in de rede ligt. Er geldt geen opzegverbod.

5.8. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van AstraZeneca zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst, voor zover deze thans nog bestaat, met toepassing van artikel 7:671b lid 8, onderdeel b, BW zal worden ontbonden met ingang van 1 september 2015 omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemster.

5.9. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan de werknemster een billijke vergoeding toe te kennen.

5.10. Nu aan de ontbinding geen vergoeding wordt verbonden, zal AstraZeneca geen gelegenheid te krijgen om het verzoek in te trekken.

5.11. De werknemster zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de kosten van de procedure.

## 6. *Beslissing*

De kantonrechter:

- ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen, voor zover deze nog bestaat, met ingang van 1 september 2015;
- veroordeelt de werknemster in de kosten van de procedure, tot op deze uitspraak aan de zijde van AstraZeneca vastgesteld op € 516,=, waaronder begrepen een bedrag van € 400,= als het aan de gemachtigde van AstraZeneca toekomende salaris;
- verklaart deze beschikking – voor wat betreft de kostenveroordeling – uitvoerbaar bij voorraad.