

RECHTSPRAAK

Intertaste/werknemer

Ontslag op staande voet van werknemer in voedingsmiddelenindustrie die controlevoorschriften voor voeding nietnaleeft. Ontslag vier dagen na geconstateerde overtreding nog onverwijld verleend.

Werknemer is vanaf 1 december 2007 in dienst bij (de rechtsvoorgangster van) Intertaste (een bedrijf in de voedingsmiddelenindustrie) als ‘proces operator’. In juni 2013 heeft Intertaste geconstateerd dat werknemer tijdens zijn dienst geen gegevens in het HAI-registratiesysteem had ingevuld. Daarvoor heeft werknemer een waarschuwing gekregen. Vervolgens constateert Intertaste dat werknemer in maart en mei bij meerdere controles foutieve informatie had genoteerd. Werknemer heeft daarvoor opnieuw een officiële – en laatste – waarschuwing gekregen. Naast werknemer zijn ook andere werknemers toen berispt. Op 5 augustus 2013 is een collega van werknemer op staande voet ontslagen nadat hij (wederom) geen controles had uitgevoerd en meetwaardes niet naar waarheid had ingevuld. Op vrijdag 16 augustus 2013 heeft werknemer na zijn pauze van 11:30 uur zijn werk hervat en, in strijd met de procedure, geen controles uitgevoerd en in het systeem geregistreerd dat hij de testen wél, met goed resultaat, had uitgevoerd. Werknemer is later die middag geschorst. Maandag heeft werkgever vergeefs geprobeerd telefonisch contact te krijgen met werknemer. Werknemer is niet verschenen op het gesprek van 20 augustus 2013 waarna werknemer op staande voet is ontslagen. Volgens de voorzieningenrechter zijn de door werknemer gepleegde feiten ernstig, maar niet zodanig ernstig dat niet in redelijkheid van Intertaste kan worden verwacht de arbeidsovereenkomst te laten voortduren in afwachting van een uitspraak in een door haar te entameren ontbindingsprocedure. Het op 12 september 2013 door Intertaste ingediende ontbindingsverzoek is door de kantonrechter op de subsidiaire grondslag wijziging van omstandigheden toegewezen met ingang van 1 november 2013 zonder vergoeding.

Het hof oordeelt als volgt. Naar Intertaste genoegzaam heeft toegelicht, heeft zij gelet op de voedselveiligheid, haar in dat verband kwetsbare reputatie en daarmee haar bedrijfsbelangen evenals de daaraan verbonden belangen van haar (overige) werknemers, voldoende zwaarwegende redenen om haar bedrijfsbeleid ten aanzien van de (betrouwbaarheid van de) voorgeschreven controles strikt te handhaven. Werknemer was van dat bedrijfsbeleid blijkens de eerder gegeven waarschuwing, het ontslag van zijn collega en de informatiebijeenkomst op de hoogte. Uit de eerder gegeven waarschuwing wist werknemer voorts dat Intertaste bij het niet-naleven van de controlevoorschriften met ontslag dreigde en hij wist tevens uit het aan zijn collega op 5 augustus 2013 gegeven ontslag dat het bedrijfsbeleid door Intertaste daadwerkelijk werd gehandhaafd. Werknemer heeft door desondanks in strijd met die

voorschriften te handelen, door zijn eigen handelwijze aanleiding gegeven tot een vertrouwensbreuk met Intertaste. Dat de werknemer verweten gedraging het gevolg is van onderbezetting en daarmee een hoge werkdruk is – mede gelet op de ter gelegenheid van het pleidooi in hoger beroep van beide zijden gegeven toelichting omtrent de wijze waarop de voorgeschreven controles zijn ingepast in het werkschema – in dit kort geding niet aannemelijk geworden. Daarbij komt dat ervan moet worden uitgegaan dat werknemer onmiddellijk na een pauze heeft verzuimd de controle uit te voeren en heeft verzuimd dit naar waarheid in te vullen. De gevolgen die dit ontslag voor werknemer in verband met zijn persoonlijke omstandigheden heeft, waaronder zijn leeftijd (54 jaar) en de mede daaraan verbonden moeilijkheden voor het vinden van een nieuwe betrekking, kunnen in dit geval niet afdoen aan de gerechtvaardigdheid daarvan, gelet op de ernst van de werknemer verweten gedraging, de daaruit voortgevloeide vertrouwensbreuk met Intertaste en het belang van Intertaste bij de handhaving van haar met de voedselveiligheid verbonden bedrijfsbeleid.

Anders dan werknemer heeft aangevoerd, is het hof voorshands van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven. Na de schorsing van werknemer heeft Intertaste direct nader onderzoek verricht na afronding waarvan Intertaste werknemer telefonisch heeft getracht te bereiken. Dat werknemer door persoonlijke omstandigheden onbereikbaar was gedurende zijn schorsing, kan Intertaste in dit geval bezwaarlijk worden tegengeworpen. Evenmin treft Intertaste een verwijt dat zij, nadat zij werknemer op 16 augustus 2013 had gehoord, dit na het door Intertaste verrichte nadere onderzoek alsnog had moeten doen. Dat Intertaste, zo zij dit wel zou hebben gedaan, tot een ander besluit zou zijn gekomen of had moeten komen, is overigens ook niet aannemelijk geworden. Zoals hiervoor is overwogen, zijn de feiten waarvan in dit kort geding moet worden uitgegaan, en waarover werknemer zich in deze procedure heeft kunnen uitlaten, immers voldoende om het gegeven ontslag wegens dringende redenen te rechtvaardigen. Bij deze stand van zaken behoefde Intertaste ook niet de uitkomst van de ontbindingsprocedure af te wachten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-04-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:2856

Zaaknummer: 200.138.125

Rechters: A.M.A. Verscheure, B.J. Lenselink en L.F. Wiggers-Rust

Advocaten: G.A. Diebels en N.L. Gilling

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW