

RECHTSPRAAK

werknemer/Slachthuis Nijmegen B.V.

Ontslag op staande voet leidinggevende runderhal, omdat hij heeft gedoogd dat een werknemer runderneuzen meenam, is niet rechtsgeldig.

Werknemer is in 1988 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) Slachthuis Nijmegen (hierna: SHN). Hij werkt als leidinggevende in de runderhal. Op 21 april 2015 is werknemer op staande voet ontslagen. Ook collega X, aan wie werknemer leiding gaf, is ontslagen. Aan het ontslag wordt ten grondslag gelegd dat werknemer heeft gedoogd dat X 'Cat-materiaal' (runderneuzen) dat aan SHN toebehoorde en vernietigd diende te worden meenam. Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag is of het ontslag onverwijld is gegeven. Als onbetwist staat vast dat werknemer na de kennelijke ontdekking door SHN van het meenemen van de runderneuzen door X en diens ontslag op staande voet nog een volledige werkdag heeft gewerkt voordat hem het ontslag op staande voet werd aangezegd. Waarom SHN die dag nodig had om vast te stellen of werknemer wellicht vanuit het verleden (binnen SHN) reden had om te denken dat hij de neuzen mee mocht geven aan X, terwijl SHN de grond voor het onderhavige ontslag juist stelt te zien in de evidentie van de strenge voorschriften op dat punt voor het hele bedrijf en voor werknemer in het bijzonder, ziet de kantonrechter, zonder nadere toelichting, die ontbreekt, niet in. Wat daar ook van zij, dat voor het ontslag op staande voet voldoende grond bestond is niet aannemelijk gemaakt.

Werknemer was zich bewust of diende zich bewust te zijn van het grote belang voor een bedrijf als SHN bij de naleving van de voor haar vastgestelde wet- en regelgeving evenals van de intern opgestelde regels ter zake van de afvoer van slachtafval en vlees. Vast staat dat werknemer in strijd met de interne regels gehandeld heeft. Zeker gezien zijn voorbeeldfunctie is dit handelen laakbaar en aan werknemer te verwijten. Aan het ontslag zijn echter geen eerdere incidenten ten grondslag gelegd. Ook is niet, althans niet gemotiveerd, gesteld of gebleken dat op het functioneren van werknemer tijdens zijn lange dienstverband al eerder substantieel aanmerkingen vielen te maken. Nu daarnaast onweersproken is dat werknemer geen persoonlijk belang had bij de onderhavige levering(en) en de betreffende handelingen voor SHN ook in potentie geen nadelig gevolgen hadden - de levering van runderneuzen aan derden is immers op grond van de geldende (externe) regelgeving toegestaan - rechtvaardigen de aard en de ernst van de handeling van werknemer, afgezet tegen de duur van zijn dienstverband, zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem hebben de genomen maatregel niet.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-06-2015

Zaaknummer: 4133080 \ VV EXPL 15-47 \ 559\636