

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft zich niet (volledig) gehouden aan het veiligheidsbeleid. Ontslag op staande voet is echter een uiterst middel en was in dit geval naar het oordeel van het hof niet nodig.*Feiten*

Werknemer is op 22 mei 2000 in dienst getreden bij Qizini. In de productiehal worden sandwiches, wraps en vergelijkbare producten gefabriceerd en daarna verder verwerkt in de inpakruimte alwaar werknemer werkzaam is. Tijdens het productieproces worden er testen uitgevoerd. Werknemer geeft leiding aan de medewerkers die de testen uitvoeren. Op 31 januari 2019 heeft Qizini werknemer schriftelijk gewaarschuwd vanwege een overtreding door werknemer van de veiligheidsvoorschriften met betrekking tot de metaaldetectietest. In de ochtend van 5 februari 2020 heeft er wederom een incident plaatsgevonden met betrekking tot de metaaldetectietest. Werknemer is bij brief van 6 februari 2020 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag en doorbetaling van salaris. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Werknemer komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het verwijt dat Qizini werknemer in hoger beroep maakt, is dat hij zich niet aan de veiligheids- en procedureregels heeft gehouden rondom de metaaldetectietest. In de ontslagbrief is in feite sprake van drie verschillende verwijten. Ten eerste dat werknemer zelf foutief de test heeft gedaan. Ten tweede dat hij opdracht heeft gegeven de lijn te herstarten en ten derde dat hij niet zijn leidinggevende of de technische dienst en/of de kwaliteitsafdeling heeft gewaarschuwd. Het gaat daarbij om een samengestelde dringende reden. Het eerste verwijt is terecht. Hoewel wellicht aanmerkingen zijn te maken op de duidelijkheid van andere onderdelen van de protocollen, zijn deze protocollen omtrent de wijze van testen voldoende eenduidig. Het derde verwijt is niet terecht. Werknemer was op dat moment eerstverantwoordelijke en mocht in die hoedanigheid zelfstandig handelen. Het tweede verwijt is wel terecht. Uit het protocol blijkt duidelijk dat het (her)starten van de productie alleen mag door de afdeling Technische dienst/kwaliteitsdienst. Het staat vast dat dit niet is gebeurd. Het vierde verwijt is naar oordeel van het hof kennelijk dat, nadat de collega's aan de lijn hadden geconstateerd dat de detectietest een verkeerd resultaat gaf, werknemer de test zelf heeft herhaald. Het hof oordeelt dat dit verwijt (werknemer mocht niet zelf testen) zonder nadere toelichting, die ontbreekt, moeilijk te rijmen is met het eerste verwijt (test is door werknemer onjuist uitgevoerd). In dit licht bezien passeert het hof dit verwijt, zo dit al voldoende in de ontslagbrief tot uitdrukking zou zijn gebracht. Hoewel de drie verwijten

slagen, is het hof van oordeel dat ontslag op staande voet niet nodig was. Werknemer was al geschorst en eventuele ontbinding had kort daarna plaats kunnen vinden. Het hof constateert voorts dat het sanctiebeleid van Qizini niet duidelijk is geworden. Qizini heeft bovendien onvoldoende rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. Het hof vernietigt de beschikking, maar herstelt de arbeidsovereenkomst niet. Aan werknemer komt een transitievergoeding toe, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Het hof kent verder een billijke vergoeding van € 10.000 toe.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-04-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:3778

Zaaknummer: 200.283.620

Rechters: M.F.J.N. van Osch, C. Hoogland en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: D.J.L. Siegers en G.K. Fraterman

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:673 BW en 7:683 BW