

RECHTSPRAAK

Werknemer is met verkoudheidsklachten op het werk verschenen en niet naar huis gegaan toen collega's dit vroegen. Twee dagen later is hij positief getest op corona. Dit gedrag is onverantwoord en verwijtbaar. Geen ontbinding op e-grond maar op g-grond. Vertrouwensbreuk met collega's.

Feiten

Werknemer is op 1 december 1999 in dienst getreden bij Du Pont de Nemours Nederland B.V. (hierna: DuPont). Werknemer maakt als Bach Prep Operator (hierna: BPT'er) deel uit van het Batch Prep Team dat uit zeven BTP'ers bestaat. De BTP'ers werken volgens een roterend volcontinuurooster. Tijdens elke dienst is er één BTP'er aanwezig. Op 8 juli 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Vanwege zijn re-integratie liep hij met zijn collega X mee. Op 16 maart 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 18 maart 2021 heeft werknemer aan zijn direct leidinggevende per WhatsApp bericht dat hij positief is getest op het coronavirus. DuPont heeft verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden omdat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten door met verkoudheidsklachten op het werk te verschijnen, daardoor zijn collega's heeft blootgesteld aan de schadelijke gevolgen van het coronavirus en in strijd heeft gehandeld met de interne coronagedragsregels.

*Oordeel**E-grond*

Vaststaat dat werknemer op 17 maart 2021 positief is getest op het coronavirus en dat hij op 15 maart 2021 heeft gewerkt. De kantonrechter is van oordeel dat DuPont met de door haar overgelegde verklaringen van collega's voldoende heeft onderbouwd dat werknemer op 15 maart 2021 met verkoudheidsklachten op het werk is verschenen. Het feit dat deze collega's niet naar de leidinggevende(n) zijn gegaan, maakt niet dat de verklaringen niet geloofwaardig zijn. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer verwijtbaar gehandeld of nagelaten door met verkoudheidsklachten op het werk te verschijnen en door, hoewel hij door meerdere collega's hierop is aangesproken, niet naar huis te gaan. Dit is immers in strijd met de interne coronagedragsregels van DuPont dat je thuis moet blijven bij klachten, waarvan werknemer niet heeft betwist dat hij van die gedragsregels op de hoogte is. Ook is het in strijd met de richtlijnen van de Rijksoverheid door niet thuis te blijven bij verkoudheidsklachten. Gelet op de besmettelijkheid van het coronavirus had het daarom op de weg van werknemer gelegen om niet op het werk te verschijnen of in ieder geval naar huis te gaan toen hem dat door meerdere collega's geadviseerd werd. Niet geoordeeld kan echter worden dat dit

verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer dusdanig is dat van DuPont in redelijkheid niet geleverd kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Gelet op de coronapandemie is het zeker onverantwoord geweest van werknemer om te gaan werken terwijl hij verkoudheidsklachten had. De maatregel van ontslag is echter een uiterst middel. Het enkele feit dat werknemer met verkoudheidsklachten naar het werk is gegaan op 15 maart 2021 en niet naar huis is gegaan vindt de kantonrechter, ondanks het feit dat we midden in een pandemie zitten, onvoldoende voor de conclusie dat van DuPont daarom in redelijkheid niet verlangd kan worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij weegt mee dat werknemer zich de volgende dag op 16 maart 2021 wel ziek heeft gemeld en zich bij de GGD heeft laten testen op het coronavirus, zodat hij de gedragsregels uiteindelijk wel heeft nageleefd. Ook weegt mee dat werknemer een solistische functie had waarbij hij weinig contact had met andere collega's en daardoor niet veel collega's heeft blootgesteld aan een mogelijke coronabesmetting. Voorts weegt mee dat op X na – van wie ook niet met zekerheid is vast te stellen dat hij door werknemer is besmet – niemand anders binnen het bedrijf door de aanwezigheid van werknemer besmet is geraakt met het coronavirus, zodat de gevolgen van het handelen van werknemer voor DuPont niet groot zijn geweest. Ook als het werken met verkoudheidsklachten en niet naar huis gaan in samenhang wordt gezien met het overtreden van het verzuimprotocol is de kantonrechter van oordeel dat deze gedragingen tezamen niet dusdanig zijn dat daarom in redelijkheid van DuPont niet geleverd kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren.

G-grond

Doordat werknemer niet naar huis is gegaan, nadat in ieder geval vier collega's hem uitdrukkelijk hebben geadviseerd om naar huis te gaan gelet op zijn verkoudheidsklachten, heeft werknemer wel het vertrouwen van deze collega's en ook dat van zijn leidinggevenden beschaamd. Daarbij weegt mee dat werknemer aan het re-integreren was en hij dus niet alleen werkte, maar samen met X. Het was dus niet zo dat als werknemer naar huis zou gaan, er een vervanger geregeld moest worden. Bovendien kreeg werknemer ook betaald als hij naar huis ging. Het vertrouwen is bovendien nog meer verstoord geraakt doordat werknemer zich vervolgens de volgende dag toch ziek heeft gemeld, zich heeft laten testen en deze test positief was. De vrees van de collega's dat werknemer mogelijk corona had, was dus uitgekomen. Door in deze procedure vervolgens vol te houden dat de verklaringen van zijn collega's en leidinggevenden over wat er op 15 maart 2021 gebeurd is niet geloofwaardig zijn, dat ze niet kloppen en dus in feite dat zijn collega's liegen, bevestigt werknemer deze vertrouwensbreuk en heeft werknemer de vertrouwensbreuk nog groter gemaakt. Werknemer had kunnen erkennen dat hij op 15 maart 2021 een fout heeft gemaakt door niet naar huis te gaan, maar blijft volhouden in zijn eigen gelijk en toont geen berouw, terwijl er wel degelijk een risico was dat hij collega's kon besmetten en hij waarschijnlijk ook één collega besmet heeft. Het is derhalve begrijpelijk dat de collega's van werknemer geen vertrouwen meer in hem hebben. De kantonrechter ziet niet in hoe werknemer gelet op het voorgaande weer terug kan keren bij DuPont en met deze collega's kan werken. Daarbij weegt mee dat hoewel werknemer solistisch werk doet, onbetwist is dat hij wel contact heeft met andere collega's, bepaalde

werkzaamheden met hen samen moest doen en samen met hen pauzeerde. De conclusie is derhalve, gelet op wat hiervoor is overwogen, dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die dusdanig is dat niet in redelijkheid van DuPont gevergd kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Dat er geen herstelpogingen zijn gedaan door DuPont leidt niet tot een ander oordeel, omdat het in de eerste plaats op de weg van werknemer had gelegen om zijn fout te erkennen en het vertrouwen van zijn collega's terug te winnen. Nu hij dat niet heeft gedaan, duurt de verstoring voort en is die zodanig dat herstel niet waarschijnlijk is. Nu sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding ligt herplaatsing van werknemer niet in de rede, zodat de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt toegewezen. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van DuPont is derhalve niet gebleken, zodat de door werknemer gevorderde billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:7670

Zaaknummer: 9201596 \ HA VERZ 21-55

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: P.L.M. Schneider en S.N. Arikan

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 BW en 7:669 lid 1 en 3 sub e BW