

RECHTSPRAAK

Medewerkster tankstation die in afwachting van coronatest en na positieve uitslag niet in quarantaine gaat en gewoon gaat werken dan wel op het werk verschijnt, handelt niet (ernstig) verwijtbaar in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Feiten

Werkneemster is op 15 februari 2020 voor 24 uur per week in dienst getreden bij werkgever als medewerker verkoop van een tankstation. Op 9 maart 2021 heeft werkneemster bij de GGD een afspraak gemaakt om zich te laten testen op corona. Die dag heeft zij in het tankstation nog een avonddienst gedraaid. Op 10 maart 2021 heeft werkneemster zich laten testen. Daarna is zij in het tankstation geweest en heeft zij daar een gesprek gevoerd met een collega en een klant zonder een mondkapje te dragen. Op 11 maart 2021 bleek de uitslag van de test positief. Werkneemster heeft dit diezelfde dag om 9:14 uur aan werkgever laten weten. In de avond van 11 maart 2021 heeft werkneemster – zonder naar binnen te gaan – bij het tankstation een pakje sigaretten gekocht. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, de g-, dan wel de d-grond, zonder toekenning van de transitievergoeding. Werkneemster wordt – kort gezegd – verweten dat zij op en bij het werk verscheen, zowel nadat zij al een afspraak voor een coronatest had gemaakt (en er dus klaarblijkelijk sprake was van coronagerelateerde klachten of nauw contact met een positief getest persoon) als nadat zij positief was getest. Werkneemster heeft hiermee, aldus werkgever, bewust de levens van alle bezoekers van het tankstation en haar collega's in gevaar gebracht.

*Oordeel**Opzegverbod*

De kantonrechter overweegt allereerst dat het ontbindingsverzoek is ingediend vanwege het overtreden van de coronaregels door werkneemster. Het verzoek is niet gedaan vanwege de besmetting op zichzelf beschouwd en vanwege de ziekte van werkneemster. Het opzegverbod staat daarom aan ontbinding niet in de weg.

Verwijtbaar handelen

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster zich er op 9 en 10 maart 2021 van bewust moet zijn geweest dat zij daadwerkelijk corona zou kunnen hebben en dat zij – als dat het geval blijkt te zijn – een ander met het coronavirus zou kunnen besmetten wanneer zij zich niet aan de van overheidswege ingestelde coronaregels zou houden. Een van de regels is om in

quarantaine te gaan in zo'n situatie en dat heeft zij niet gedaan. Werkneemster is toch gaan werken en heeft haar werkgever niet ingelicht. Werkgever heeft ter zitting desgevraagd verklaard dat er op de werkvloer overal instructies met betrekking tot de coronaregels zijn opgehangen. Niet gesteld of gebleken is dat werkgever aan de werknemers ook concrete instructies heeft gegeven hoe te handelen als zij zich hebben laten testen en nog in afwachting van de uitslag zijn. Verder is op een beeldopname van 10 maart 2021 te zien dat een collega en een klant met wie werkneemster die dag stond te praten, net als werkneemster ook geen mondkapje droegen. Het kan daarom niet worden uitgesloten dat het coronabeleid op het tankstation niet zo strikt was als werkgever doet voorkomen. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat het gedrag van werkneemster wel verwijtbaar is, maar niet ernstig verwijtbaar zoals voor een ontbinding op de e-grond is vereist.

Verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren

Van een voldragen g-grond is evenmin sprake. Op zichzelf is begrijpelijk dat de gedragingen van werkneemster de relatie met werkgever en de collega's onder druk heeft gezet, maar van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding die niet te herstellen is, is daarmee nog geen sprake. Ook van disfunctioneren in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub d BW is niet gebleken. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-08-2021

Zaaknummer: 9231228 / RP VERZ 21-50356