

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van werkneemster die, ondanks herhaaldelijk verzoek, weigert een mondkapje te dragen op het werk zonder daartoe een onderbouwde medische reden te hebben, wordt ontbonden op de grond.

Feiten

Werkneemster is sinds 15 november 2019 in dienst bij FamilySupporters Noordkop B.V. (hierna: FamilySupporters) in de functie van officemanager. In een e-mail van 29 september 2020, gericht aan alle medewerkers van FamilySupporters, heeft de bestuurder van FamilySupporters onder andere meegedeeld dat vanwege de coronacrisis in de verschillende vestigingen het dragen van een mondkapje verplicht wordt, bij binnenkomst, in de gangen en de trappen. Ook is meegedeeld dat vanaf 30 september 2020 op alle vestigingen mondkapjes beschikbaar zijn. De directeur van FamilySupporters heeft in een e-mail van 30 september 2020 laten weten dat het dragen van een mondkapje in de vestigingen verplicht is, behalve “als je zit”. Per 1 december 2020 heeft de landelijke overheid de verplichting ingevoerd om in alle publieke binnenruimten een mondkapje te dragen. FamilySupporters heeft daaraan aandacht besteed in haar communicatie met haar medewerkers. Op 3 december 2020 constateerde de directeur dat werkneemster op haar werk verscheen en in de hal, keuken en het kantoor van de vestiging van FamilySupporters in Den Helder liep zonder een mondkapje te dragen. De directeur heeft werkneemster daarop aangesproken en haar gevraagd om een mondkapje te dragen. Werkneemster heeft dat geweigerd en heeft onder andere gezegd dat zij om gezondheidsredenen geen mondkapje kan dragen. De directeur heeft werkneemster daarop verzocht om daarover een medische verklaring van haar huisarts te vragen. In een verslag van het gesprek op 3 december 2020 heeft de directeur opgemerkt dat werkneemster zeer boos reageerde en zeer geagiteerd was, en dat hij haar houding erg vervelend en onaanvaardbaar vond. Begin december 2020 heeft werkneemster een ook voor derden zichtbaar bericht op Facebook geplaatst, waarin zij onder andere schrijft: “Ik vergeet het nooit.. 04-12-2020 de dag dat ik GEDWONGEN werd mijn gezicht te bedekken, tegen mijn wil (&grondrecht!), door notabene een man”. In een e-mail van 10 december 2020 heeft de directeur van FamilySupporters verwezen naar een gesprek met werkneemster op 9 december 2020 over het conflict met eerdergenoemde collega en werkneemster erop gewezen dat haar houding en uitlatingen aanvallend en beledigend zijn. Werkneemster heeft zich in een e-mail van 11 december 2020 tot de bestuurder van FamilySupporters gewend en heeft onder meer vermeld dat zij geen mondkapje kan dragen en dat zij zich geïntimideerd en gediscrimineerd voelt door de directeur en eerdergenoemde collega. Op 14 december 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkneemster heeft zich op 21 december 2020 beter gemeld. Vanaf dat moment heeft

zij uitsluitend thuisgewerkt. Tussen januari en juni 2021 hebben partijen via mediation geprobeerd om hun geschil op te lossen. Dat is niet gelukt. FamilySupporters verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op primair de e-grond en subsidiair de g-grond.

Oordeel

FamilySupporters heeft de bevoegdheid om redelijke voorschriften te geven over het verrichten van de arbeid en ter bevordering van de goede orde in de onderneming. FamilySupporters mocht daarom de verplichting opleggen aan haar personeel om in de vestigingen en op de werkplek een mondkapje te dragen, mede in navolging van landelijke richtlijnen. Vast staat dat werkneemster zich heeft verzet tegen de verplichting om een mondkapje te dragen en zich daartegen is blijven verzetten. Ook staat vast dat zij bij herhaling heeft geweigerd een mondkapje te dragen op de werkplek en dat daarover conflicten zijn ontstaan met de directeur en een collega. Daarbij hebben partijen elkaar over en weer verweten dat sprake is van aanvallend en beledigend gedrag, en van intimidatie en discriminatie. Alleen al gelet hierop kan de kantonrechter niet anders dan constateren dat de arbeidsverhouding duurzaam en onherstelbaar is verstoord. Verder wordt FamilySupporters gevolgd in haar stelling dat de noodzakelijke vertrouwensbasis temeer geheel is komen te ontbreken, omdat werkneemster zich in verschillende berichten negatief heeft uitgelaten over FamilySupporters en haar directeur. Ook weegt mee dat FamilySupporters terecht stelt dat werkneemster haar stelling dat zij om medische redenen geen mondkapje kan dragen niet heeft onderbouwd of niet heeft willen onderbouwen, ondanks meerdere verzoeken daartoe. Dat had wel op de weg van werkneemster gelegen. FamilySupporters heeft door de inzet van mediation nog pogingen gedaan de relatie te herstellen, maar dat is niet gelukt. Gelet daarop is herplaatsing van werkneemster ook niet meer mogelijk, mede gelet op het feit dat FamilySupporters een organisatie is van beperkte omvang en niet gebleken is welke functie(s) werkneemster nog zou kunnen uitoefenen waarbij de verstoring in de arbeidsrelatie – onder andere tussen haar en de directeur, die tevens haar zwager is – geen rol meer zou spelen. Het verzoek van werkneemster om FamilySupporters te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding kan worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:8121

Zaaknummer: 9273993

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: M. Schlimbach en A.A. Lieman-Bambach

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW