

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen werknemer. Werknemer heeft stelselmatig geweigerd een mondkapje te dragen tijdens de werkzaamheden op Schiphol. Redelijk en noodzakelijk verzoek werkgever. Geen transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 24 november 2015 in dienst bij Asito Transport Aircraft Services B.V. (hierna: Asito). De functie van werknemer is medewerker transportmiddel I. Asito houdt zich bezig met de reiniging van vliegtuigen. Vanwege de uitbraak van het coronavirus hanteren zowel de luchthaven Schiphol als de klanten van Asito een strikte mondkapjesplicht in (nagenoeg) alle ruimten op de luchthaven en aan boord van vliegtuigen. Bij brief van 17 september 2020 heeft Asito aan haar medewerkers kenbaar gemaakt dat tijdens de werkzaamheden altijd een mondkapje gedragen moet worden. Werknemer heeft op 1 mei 2021, 31 juli 2021, 1 augustus 2021 en 2 augustus 2021 geweigerd om tijdens de werkzaamheden een mondkapje te dragen. Asito heeft diverse gesprekken gevoerd met werknemer, waarbij Asito werknemer heeft gewezen op het belang van het dragen van een mondkapje en hem heeft gewaarschuwd dat een weigering gevolgen kan hebben voor zijn dienstverband. Bij brief van 2 augustus 2021 heeft Asito werknemer op non-actief gesteld en de loonbetaling stopgezet. Asito verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen.

Oordeel

Asito heeft als werkgever de bevoegdheid om redelijke voorschriften te geven over het verrichten van de arbeid en ter bevordering van de goede orde in de onderneming, en werknemer is als werknemer verplicht zich daaraan te houden (art. 7:660 BW). Asito mocht daarom aan haar werknemers de verplichting opleggen om tijdens de werkzaamheden een mondkapje te dragen, in lijn met de op dat moment geldende richtlijnen van de luchthaven Schiphol en het RIVM. Daarbij weegt mee dat in een werkomgeving als deze meer dan gemiddeld strikte regels en protocollen gelden, waaraan iedereen die daar werkzaam is zich dient te houden. Vaststaat dat werknemer bij herhaling heeft geweigerd een mondkapje te dragen tijdens de werkzaamheden, met als gevolg dat hij zijn werkzaamheden niet kon uitvoeren. Ook staat vast dat Asito werknemer in diverse gesprekken heeft gewezen op het belang van het dragen van een mondkapje, waarbij zij werknemer heeft gewaarschuwd voor de gevolgen die de weigering voor zijn dienstverband kan hebben. Op de zitting heeft Asito toegelicht dat werknemer de voortgang van het werkproces belemmert door zich niet te

conformeren aan de geldende gedragsregels, met als mogelijk risico dat klanten van Asito hun opdracht intrekken. De klanten van Asito verlangen dat de medewerkers van Asito een mondkapje dragen bij het verrichten van de schoonmaakwerkzaamheden in het vliegtuig, welke regel strikt wordt gehandhaafd. Gelet op het vorenstaande is de kantonrechter van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door hardnekkig te weigeren om te voldoen aan de instructie van Asito om een mondkapje te dragen. Omdat sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer, ligt herplaatsing niet in de rede (artikel 7:669 lid 1 BW). De conclusie is dan ook dat het verzoek van Asito zal worden toegewezen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op grond van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e BW.

Transitievergoeding

Een werknemer kan zijn recht op een transitievergoeding alleen kwijtraken in uitzonderlijke gevallen, waarin evident is dat het tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidende handelen of nalaten van de werknemer niet slechts als verwijtbaar, maar als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. De wetgever heeft de lat daarbij hoog gelegd. Het weigeren een mondkapje te dragen kan, zoals in deze zaak, een redelijke grond zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst maar haalt 'an sich' die lat niet. Hier heeft echter meer gespeeld. Op basis van hetgeen door Asito is aangevoerd is immers gebleken dat werknemer hardnekkig – meerdere malen – heeft geweigerd aan de redelijke – en vanuit de aard van de organisatie bezien noodzakelijke – verzoeken van Asito te voldoen. Daarbij is het zo dat werknemer kennelijk wel het belang inzag van het dragen van mond- en neusbescherming, want in plaats van een mondkapje gebruikte hij (in één geval) een sjaal of doek om zijn mond en neus te bedekken. Bovendien leidde zijn houding er niet alleen toe dat hij zelf niet aan het werk kon maar hij belemmerde daarmee ook anderszins de werkzaamheden van zijn collega's waardoor Asito problemen kreeg, althans risico's liep, bij het uitvoeren van haar werk. Op de zitting werd, desgevraagd, aanvullend nog aangevoerd dat Asito op zeker moment heeft geprobeerd om met werknemer te overleggen over een andere functie maar werknemer wilde daar, aldus Asito, niet over spreken. Dit geheel van feiten en omstandigheden maakt dat de kantonrechter van oordeel is dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Om die reden heeft werknemer geen recht op de transitievergoeding en zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden met ingang van de dag van deze beschikking. Omdat werknemer niet naar de zitting is gekomen, heeft de kantonrechter niet kunnen toetsen of er (persoonlijke) omstandigheden zijn die van invloed zijn geweest op het ernstig verwijtbare handelen van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:10055

Zaaknummer: 9422776 \ AO VERZ 21-90

Rechters: P.A. Charbon

Advocaten: P.M. Wilmink

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66o BW en 7L671b BW