

RECHTSPRAAK

Lid directieraad die kritische e-mail stuurt naar Canadese relatie over Canadees vaccinatiebeleid en die relatie ook persoonlijk ter verantwoording roept, handelt verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Werknemer handelt uit diepgevoelde overtuiging. Recht op transitievergoeding (ruim € 250.000 bruto).

Feiten

Werknemer is sinds augustus 1991 in dienst van (de rechtsvoorgangster van) werkgeefster. Hij is laatstelijk werkzaam in de functie van lid directieraad, directeur chartering. Werkgeefster maakt onderdeel uit van een mondiaal opererend rederijbedrijf. Binnen werkgeefster geldt een code of conduct, waarin – kort gezegd – staat dat werknemers zich professioneel dienen te gedragen. Op 5 januari 2021 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen en hij is van 4 tot en met 22 januari 2021 geschorst geweest, onder meer omdat hij zonder toestemming/overleg naar de VS (op dat moment oranje of rood gebied) is afgereisd, herhaaldelijk met collega's en klanten in discussie is gegaan over de vraag of het coronavirus echt bestaat en vanwege het zich niet willen conformeren aan de COVID-instructies van werkgeefster (op het gebied van reizen en het schudden van handen). Op 25 januari 2021 heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden en is werknemer geconfronteerd met het feit dat hij zijn zakelijke e-mail heeft gebruikt om COVID-gerelateerde e-mails naar de leden van de Eerste Kamer te sturen. Een Canadese relatie van werkgeefster heeft werkgeefster op 8 oktober 2021 laten weten dat werknemer haar een e-mail heeft gestuurd waarin hij zich met kritische bewoordingen uitlaat over de mogelijke verplichte COVID-vaccinatie in Canada en de relatie ervan beschuldigt mee te werken aan 'die misdaad'. Naar aanleiding daarvan is werknemer op non-actief gesteld. Eind oktober 2021 heeft werkgeefster aangegeven werknemer nog een allerlaatste kans te willen geven, onder de voorwaarde dat hij niet langer de discussie aangaat over COVID-gerelateerde zaken en dat hij afstand doet van zijn bestuursposities. Werknemer is niet akkoord gegaan met deze voorwaarden. Op 2 december 2021 is werknemer tijdens de algemene vergadering ontslagen als lid van de directieraad respectievelijk bestuurder. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen (e-grond).

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat het in de kern gaat om de vraag of werknemer door zijn opstelling en uitlatingen inzake het coronavirus de code of conduct en nadere instructies van werkgeefster, waaronder het door haar opgestelde 'coronaprotocol' heeft overtreden, ondanks

herhaaldelijk te zijn gewaarschuwd. De kantonrechter stelt voorop dat werknemer vanzelfsprekend het recht op vrije meningsuiting toekomt. Dat betekent echter niet dat werkgeefster niet van hem mag vragen en zelfs eisen dat hij zijn uitgesproken opvattingen over de coronamaatregelen niet steeds aan de orde stelt, zeker niet extern. Werkgeefster heeft werknemer niet verboden in de privésfeer zijn mening te uiten. Na de gegeven waarschuwing in januari 2021 is het een hele tijd goed gegaan. Op 8 oktober 2021 heeft werknemer in zijn e-mail echter uitgehaald naar een medewerker van de Canadese relatie van werkgeefster op een wijze die naar het oordeel van de kantonrechter alle fatsoensnormen te buiten gaat. Vast staat dat werknemer de uitlatingen heeft gedaan in het kader van zijn functie bij werkgeefster. Van een medewerker van het niveau van werknemer, lid van de directieraad, mag worden verwacht dat hij zich realiseert dat een e-mail met dergelijke inhoud en toon, waarbij de geadresseerde ook nog eens persoonlijk ter verantwoording wordt geroepen, volstrekt onacceptabel is en in strijd met de eisen van goed werknemerschap. Daar komt bij dat werknemer in januari 2021 al expliciet gewaarschuwd was en hij wist dat bij het negeren van deze waarschuwing verdergaande arbeidsrechtelijke maatregelen zouden volgen. Het versturen van de bewuste e-mail aan de relatie van werkgeefster rechtvaardigt dan ook ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen. Het is de kantonrechter duidelijk geworden dat werknemer handelt uit een diepgevoelde overtuiging, waarvan hij geen afstand kan nemen, ondanks het risico van verregaande gevolgen voor zijn professionele loopbaan. Dit in aanmerking genomen, mede gelet op het tot de aanvang van de coronacrisis probleemloze en zelfs zeer succesvolle dienstverband van werknemer, leidt tot de conclusie dat het predicaat 'ernstig verwijtbaar handelen' in deze zaak niet op zijn plaats is. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van een transitievergoeding van € 256.255,80 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:801

Zaaknummer: 9607645

Rechters: A. Sissing

Advocaten: R.G. Prakke, E.E.V. Sweebe en N.J.P. Vanaken

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671b BW