

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding is door toedoen logistiek medewerker (tevens OR-lid) evident verstoord geraakt. Na meermaals versturen van antivaccinatiefilmpjes aan collega's is een arbeidsconflict ontstaan dat door toedoen van werknemer is geëscaleerd, onder meer omdat hij diverse procedures is begonnen.

Feiten

Werknemer is in juli 2007 in dienst getreden van Royal Floraholland U.A. (hierna: RFH). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van allround medewerker logistiek distributie. Naast de overeengekomen contracturen verricht werknemer werkzaamheden als OR-lid, FNV-kaderlid en maakt hij onderdeel uit van verschillende commissies. Eind 2021/begin 2022 verzendt de HR-directeur zeven 'corona update' e-mails, waarin onder meer staat dat RFH 'het vaccineren' stimuleert, maar waarin RFH vooral aan haar medewerkers vraagt of zij elkaars keuze met betrekking tot vaccineren en ieders mening over de coronamaatregelen willen respecteren. Werknemer stuurt vervolgens meermaals antivaccinatiefilmpjes naar collega's. Naar aanleiding daarvan ontvangt werknemer een officiële waarschuwing. Enige tijd later stuurt werknemer een antivaccinatiefilmpje naar zijn leidinggevende met als titel (onder meer) 'De vaccins zijn ontworpen om te doden en de planeet te ontvolken'. De leidinggevende maakt hier melding van en er vindt nogmaals een gesprek plaats met werknemer. Tijdens dit gesprek van 18 januari 2022 dreigt werknemer naar de pers te stappen met 'andere informatie'. Uitnodigingen van RFH voor een vervolggesprek worden door werknemer meermaals afgeslagen, waarop werknemer tijdelijk op een andere plek tewerkgesteld wordt. Op 26 januari 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld en de bedrijfsarts adviseert een korte time-out. Op 8 februari 2022 vindt loonstopzetting plaats wegens het niet meewerken aan re-integratie. In de periode maart-april 2022 heeft werknemer RFH driemaal in kort geding gedagvaard, onder meer vanwege voornoemde loonstop, die door de kantonrechter rechtsgeldig is bevonden. RFH verzoekt in de onderhavige procedure de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen. Werknemer heeft volgens RFH een onoverbrugbaar arbeidsconflict veroorzaakt tussen partijen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met het opzegverbod tijdens lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan (art. 7:670 lid 4 BW). Werknemer heeft in het geheel niet onderbouwd waarom het versturen van de anticorona- en antivaccinatieberichten en -filmpjes verband zou houden met zijn OR-lidmaatschap.

Bovendien heeft het ontbindingsverzoek vooral betrekking op het handelen van werknemer nadat hij deze berichten heeft verstuurd en de situatie die daarna is ontstaan. Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsverhouding tussen partijen evident verstoord geraakt door toedoen van werknemer. Dit blijkt onder meer uit de vele pogingen die RFH heeft gedaan om met werknemer in gesprek te komen en de uitgebreide en niet te plaatsen reacties van werknemer daarop. Werknemer heeft geen enkele moeite gedaan – ondanks het advies van de bedrijfsarts – om met RFH in gesprek te komen om zo de situatie te laten de-escaleren. Ook blijkt uit het vonnis van de kantonrechter te Amsterdam van 25 maart 2022 dat de opgelegde loonstop gerechtvaardigd was en dat op grond van artikel 7:628 BW van werknemer mocht worden verwacht dat hij meewerkte aan de inspanningen van RFH om een arbeidsconflict af te wenden. Naar het oordeel van de kantonrechter is dat conflict alleen nog maar groter geworden, zoals ook blijkt uit de diverse procedures die werknemer daarna is begonnen en de omvang en inhoud van de namens hem ingediende stukken. Daarmee heeft hij zich jegens RFH niet als goed werknemer gedragen. Op grond van het voorgaande wijst de kantonrechter het ontbindingsverzoek op de e-grond toe. Van *ernstig* verwijtbaar handelen van werknemer is geen sprake, zodat hem wel een transitievergoeding toekomt. Voor toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer ziet de kantonrechter geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-08-2022

Zaaknummer: 748853 RP VERZ 22-50118