

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond omdat werkneemster haar bedenkingen tegen coronavaccinatie niet eerder kenbaar heeft gemaakt. Werkgeefster heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld.*Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 2015 in dienst getreden bij werkgeefster – een aannemer in de mondiale dredging- en offshore energy-sector – in de functie Director Corporate Safety, Health, Environment & Quality (hierna: SHE-Q). Op 15 september 2021 en op 28 november 2021 heeft werkgeefster een dringende oproep gedaan aan al haar medewerkers in Nederland om zich te laten vaccineren tegen COVID-19. Op 20 oktober 2021 heeft werkneemster tijdens een werkoverleg waarbij de vraag aan orde kwam of sollicitanten gevaccineerd moeten zijn, laten weten dat zij zich nog niet wilde laten vaccineren. Op 21 oktober 2021 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de bestuursvoorzitter van werkgeefster, waaruit volgt dat de standpunten van partijen met betrekking tot het vaccineren tegen het coronavirus haaks op elkaar stonden. Bij e-mail van 26 oktober 2021 is werkneemster medegedeeld dat de wegen van partijen dienen te scheiden vanwege de verschillende standpunten. Werkneemster heeft laten weten akkoord te kunnen gaan met het voorstel, mits hier een ontslagvergoeding van € 219.283,00 tegenover zou staan. Werkgeefster is hier niet mee akkoord gegaan en heeft diezelfde dag de collega's van werkneemster bericht over de situatie en haar vertrek. Werkgeefster heeft op 11 januari 2022 een verzoekschrift tot ontbinding ingediend bij de kantonrechter, waarna op 3 maart 2022 een zitting heeft plaatsgevonden. Werkgeefster heeft het verzoekschrift op 15 maart 2022 ingetrokken, waarna partijen hebben gepoogd de impasse te ontbreken door middel van mediation. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Oordeel

Werkneemster heeft zich neergelegd bij de ontbinding, waaruit de kantonrechter concludeert dat partijen het eens zijn over de verstoorde verhouding. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 maart 2023 ontbonden. Aan werkneemster komt een transitievergoeding toe, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. Partijen zijn het niet eens over de hoogte van de transitievergoeding. Het verschil tussen de door partijen berekende transitievergoeding wordt veroorzaakt door het feit dat werkneemster haar gemiddelde bonus heeft berekend over de jaren 2019 tot en met 2021, terwijl werkgeefster die bonus heeft berekend over de jaren 2020 tot en met 2022, in welk laatste jaar werkneemster geen bonus heeft ontvangen. De kantonrechter is van oordeel dat het in het onderhavige geval redelijk is om uit te gaan van de gemiddelde bonus die werkneemster heeft ontvangen over de

afgelopen vier jaar. Eveneens dient rekening te worden gehouden met de gemiddelde eindejaarsuitkering over de jaren 2020 tot en met 2022, waardoor de transitievergoeding € 33.967,83 bruto bedraagt. Werkneemster heeft geen recht op een billijke vergoeding, nu geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster. Het beleid van werkgeefster was erop gericht om haar werknemers aan te sporen zich te laten vaccineren. Werkneemster was als directeur van SHE-Q het boegbeeld van het gezondheids- en veiligheidsbeleid binnen werkgeefster en eindverantwoordelijk op dit gebied. Met het door werkneemster ingenomen standpunt dat zij zelf wel goed kon functioneren zonder dat zij was gevaccineerd tegen het coronavirus, heeft zij er blijk van gegeven voor een strikt individuele benadering te kiezen. Het was het goed recht van werkneemster om af te zien van vaccinatie, maar gegeven haar positie had het op haar weg gelegen om werkgeefster in een vroegtijdig stadium te informeren over haar persoonlijke vaccinatiestandpunt. Die mededeling heeft zij pas later tussen neus en lippen door gedaan, waardoor het valt te begrijpen dat dit heeft geleid tot onderhandeling over beëindiging van de arbeidsrelatie. Gelet op de tussen partijen ontstane impasse is het begrijpelijk dat werkgeefster werkneemster begin november 2021 heeft vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Werkneemster is zelf uitdrukkelijk akkoord gegaan met die vrijstelling. Ook lag het in de rede dat werkgeefster de afdeling van werkneemster zou informeren over haar afwezigheid. Hoewel de berichtgeving niet in neutrale bewoording is opgesteld, waarvan werkgeefster enig verwijt treft, kan niet worden gesteld dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Derhalve bestaat er geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:713

Zaaknummer: 10206241 VZ VERZ 22-14071

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: P.L.M. Schneider en J.A.J. Hooymayers

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:66g lid 5 BW