

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van directeur veiligheid op g-grond als gevolg van verschil van mening ten aanzien van coronavaccinatie. Geen toekenning van een billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2015 in dienst getreden bij Baggermaatschappij Boskalis B.V. (hierna: Boskalis) in de functie Director Corporate Safety, Health, Environment & Quality (hierna: SHE-Q). Uit hoofde van haar functie rapporteerde werkneemster rechtstreeks aan de bestuursvoorzitter van Boskalis. Op 15 september 2021 en op 28 november 2021 heeft Boskalis 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 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 Boskalis, 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 Boskalis verzocht om een ontslagvergoeding van € 219.283 bruto (inclusief de transitievergoeding). Boskalis is hier niet mee akkoord gegaan en heeft diezelfde dag de collega's van werkneemster bericht over de situatie en haar vertrek. Partijen hebben vervolgens in de periode van 30 maart 2022 tot 20 mei 2022 geprobeerd het geschil te beëindigen door middel van mediation. Partijen zijn hier niet in geslaagd. Bij e-mail van 14 juni 2022 heeft de HR-director, namens Boskalis, een ontslagvergoeding van € 200.000 bruto (inclusief de transitievergoeding) aan werkneemster aangeboden. Dit aanbod heeft werkneemster niet geaccepteerd. Boskalis heeft de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft geen verweer gevoerd tegen de verzochte ontbinding. Wel heeft zij de kantonrechter verzocht om Boskalis te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding van € 340.056 bruto. Bij beschikking van 31 januari 2023 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 maart 2023 ontbonden en Boskalis veroordeeld tot betaling aan werkneemster van een bedrag van € 33.967,83 bruto aan transitievergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door Boskalis. Om die reden is de verzochte billijke vergoeding afgewezen. Hier komt werkneemster in hoger beroep tegen op.

Oordeel

Het hof is net als de kantonrechter van oordeel dat werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft

gehandeld en wijst het verzoek om een billijke vergoeding af. Het stond werknemster vanzelfsprekend vrij om zich niet te laten vaccineren en Boskalis heeft die keuze te respecteren. Tussen partijen is niet in geschil dat de uitbraak van het coronavirus op Boskalis – als internationaal opererende baggeraar – en haar werknemers een grote impact had. Het was voor de bedrijfsvoering van Boskalis en de veiligheid van de werknemers op schepen van groot belang dat zo veel mogelijk van haar medewerkers zich zouden laten vaccineren. Gegeven het hiervoor geschetste belang van Boskalis bij een zo hoog mogelijke vaccinatiegraad en gelet op de functie van werknemster (die als directeur SHE-Q verantwoordelijk was voor het uitdragen van het veiligheidsbeleid van Boskalis), had het op de weg van werknemster gelegen om de bestuursvoorzitter niet tussen neus en lippen door op 20 oktober 2021, maar eerder, in ieder geval voor de oproep tot vaccinatie van 15 september 2021, en uit eigener beweging te informeren over haar vaccinatiestandpunt. Dan had binnen het bedrijf een afweging kunnen worden gemaakt of zij (al dan niet tijdelijk) een andere functie zou moeten vervullen. Nu zij die openheid niet tijdig heeft gegeven, valt te begrijpen dat Boskalis geen heil meer zag in het zonder meer laten voortduren van de arbeidsrelatie. Het hof acht het verwijtbaar dat Boskalis onmiddellijk op het einde van de arbeidsovereenkomst heeft aangestuurd, maar omdat werknemster hier aanvankelijk in mee ging en werkgever het loon van de werknemster lange tijd heeft doorbetaald, is geen sprake van ernstige verwijtbaarheid. Aan werknemster kan worden toegegeven dat het beter was geweest als de berichtgeving aan haar afdeling in samenspraak met haar tot stand zou zijn gekomen, maar ook op dit punt is van ernstig verwijtbaar handelen door Boskalis geen sprake.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:211

Zaaknummer: 200.326.609/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, J.S. Honée en prof. mr. dr. A.R. Houweling

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

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW