

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond met toewijzing van een billijke vergoeding wegens schending goed werkgeverschap. Na het kort geding heeft werkgeefster, toen werknemer aanbod met mondkapje het werk te hervatten, onvoldoende gedaan om de onderlinge verhoudingen te herstellen en gezorgd voor verdere escalatie van het conflict.*Feiten*

Werkgeefster drijft een patisserie/chocolaterie/ijsalon met verschillende vestigingen. Werknemer is sinds 19 mei 2014 in dienst van werkgeefster en brengt goederen rond tussen de verschillende vestigingen van werkgeefster, levert goederen af bij afnemers en haalt goederen op bij leveranciers. Op 13 oktober 2020 heeft werkgever tweemaal een bericht gestuurd in de WhatsAppgroep over het verplicht dragen van mondkapjes tijdens de werkzaamheden. Werknemer heeft vervolgens tijdens zijn werktijd bij werkgeefster geen mondkapje gedragen. Tijdens de vakantie van de vennoten van werkgeefster is werknemer hierop aangesproken door de chef productie en is het hierover met een andere collega tot een verbale escalatie gekomen. Op 29 oktober 2020 hebben de vennoten werknemer aangesproken op het (niet) dragen van het mondkapje tijdens werktijd, is de loonbetaling aan werknemer opgeschort en is hij op non-actief gesteld. Werkgeefster heeft werknemer op 30 oktober 2020 en 5 november 2020 schriftelijk onder meer bericht dat werknemer de genomen maatregelen zelf ongedaan kan maken door onder meer te verklaren dat hij tijdens de werkzaamheden een mondkapje zal dragen. Werknemer heeft hier niet aan voldaan. Werkgeefster heeft daarop het verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Ten aanzien van de mondkapjesplicht heeft de voorzieningenrechter geconcludeerd dat werkgeefster in redelijkheid de instructie tot het dragen van een mondkapje aan haar werknemers heeft mogen geven en dat werknemer gehouden was deze instructie op te volgen. Gelet op de schending van deze verplichting mocht werkgeefster het loon opschorten en werknemer de toegang tot het werk ontzeggen zolang hij niet aan de verplichting voldeed. Werknemer heeft zich, na kennisneming van het kortgedingvonnis, bereid verklaard om een mondkapje te dragen tijdens zijn aanwezigheid en werkzaamheden op de diverse vestigingen van werkgeefster. Werkgeefster heeft hierna het voorstel gedaan tot een beëindigingsovereenkomst. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens verzocht de werkzaamheden te hervatten. Na dit bericht volgt op dezelfde dag een uitvoerige mailwisseling, die er in de kern op neerkomt dat werknemer een gesprek wil hebben met werkgeefster 'om de kou uit de lucht te halen' alvorens zijn werkzaamheden te hervatten. Werkgeefster heeft hieruit geconcludeerd dat werknemer zijn

eerdere toezegging intrekt. Daarop heeft zij de loonbetaling gestaakt en het ontbindingsverzoek niet ingetrokken. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond en g-grond. Werknemer verzoekt onder meer de toekenning van een billijke vergoeding van € 15.000 in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden op de g-grond. In de periode tot aan de kortgedingprocedure kunnen aan beide partijen verwijten worden gemaakt. Vanaf de uitspraak in het kort geding is dat anders en zijn werknemer naar het oordeel van de kantonrechter geen serieuze verwijten te maken. Na de uitspraak van de voorzieningenrechter heeft werknemer verklaard de beslissing van de rechter te aanvaarden en een mondkapje te zullen dragen. Daarmee had de kou uit de lucht moeten zijn en was er geen grond (meer) om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen van werknemer. Werkgeefster daarentegen heeft na de uitspraak van de Voorzieningenrechter onvoldoende gedaan om de onderlinge verhoudingen te herstellen en gezorgd voor verdere escalatie van het onderlinge conflict. Zij had na de uitspraak en het aanbod van werknemer om zijn werkzaamheden met mondkapje te hervatten als werkgever professioneel moeten zijn en het gesprek met werknemer moeten aangaan over de oplossing van het conflict. In plaats daarvan heeft werkgeefster ervoor gekozen om werknemer een beëindigingsvoorstel te doen. Dat was bovendien een voorstel waarvan zij wist of had moeten weten dat werknemer dit niet kon accepteren omdat daarin geen tegemoetkoming was opgenomen voor de door werknemer ingestelde loonvordering. Toen werknemer niet akkoord ging met het voorstel heeft werkgeefster de verhoudingen opnieuw onnodig op scherp gezet door werknemer te sommeren de volgende ochtend om 7.00 uur het werk te hervatten, zonder in te gaan op zijn verzoek om een gesprek te hebben om de kou uit de lucht te nemen en de onderlinge verhoudingen te herstellen. De hierop gevolgde loonstaking wegens werkweigering heeft de onderlinge verhoudingen nog verder doen escaleren. De kantonrechter is het met werknemer eens dat deze opstelling van werkgeefster niet getuigt van goed werkgeverschap. De kantonrechter acht de manier van handelen van werkgeefster nadat werknemer had verklaard voortaan een mondkapje te zullen dragen in de gegeven omstandigheden ernstig verwijtbaar. Het geheel overziende vindt de kantonrechter een billijke vergoeding van € 3.000 bruto passend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:863

Zaaknummer: 8882637 UE VERZ 20-354 MvdH/40201

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: E.J. Nieuwenhuys

Wetsartikelen: 7:660 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:611 BW