

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft zich bij herhaling niet gehouden aan de instructies van werkgever om diens neutrale vaccinatiebeleid niet binnen de scholen ter discussie te stellen.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2011 in dienst getreden van SOVON in de functie van technisch onderwijsassistent. Werknemer was werkzaam bij twee scholen. Tijdens de coronapandemie hanteerde SOVON ter zake van het vaccineren tegen corona een zogeheten ‘neutraal beleid’, inhoudende dat zij leerlingen en docenten niet actief van informatie voorzag over de vraag of leerlingen en medewerkers zich wel of niet zouden moeten laten vaccineren. Werknemer heeft diverse keren het neutrale vaccinatiebeleid ter discussie gesteld. SOVON is hierover meermaals met werknemer in gesprek gegaan en heeft werknemer diverse keren geïnstrueerd om hiermee te stoppen. Werknemer heeft hier geen gehoor aan gegeven. Op 10 december 2021 heeft SOVON hem een schriftelijke berisping opgelegd. Werknemer is desondanks door blijven gaan met het ter discussie stellen van het vaccinatiebeleid. In februari 2022 is werknemer geschorst, waarna een ontbindingsverzoek is ingediend bij de kantonrechter. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is voldoende komen vast te staan dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord omdat werknemer zich bij herhaling niet heeft gehouden aan de instructies van SOVON om haar neutrale vaccinatiebeleid niet binnen de scholen ter discussie te stellen. Werknemer heeft zich niet heeft willen houden aan de instructies van SOVON om, ter voorkoming van polarisatie en onrust binnen de scholen, haar beleid ter zake van vaccinaties tegen corona niet ter discussie te stellen. De weigerachtige houding van werknemer om de instructies van SOVON op te volgen, heeft geleid tot een verstoring van de arbeidsrelatie. SOVON heeft werknemer veelvuldig gemaand tot naleving van de voorschriften en hem uitdrukkelijk gewezen op de consequenties van zijn weigering om daaraan mee te werken. Ook heeft SOVON werknemer een schriftelijke berisping opgelegd en hem geschorst. Dit alles heeft er evenwel niet toe geleid dat werknemer zijn gedrag heeft aangepast. SOVON heeft meerdere keren met werknemer gesproken over zijn gedrag, onder meer op 26 oktober 2021 over de voorgenomen berisping en op 8 februari 2022 over de schorsing. Desondanks is het niet gelukt om tot een oplossing te komen. Werknemer is blijven doorgaan met het verstrekken van de ongewenste informatie en bleef erop

aandringen dat het bestuur die informatie binnen de scholen zou verspreiden. Gelet op de steeds door werknemer getoonde vasthoudendheid is niet onbegrijpelijk dat SOVON geen heil meer zag in mediation. Het valt dan ook te begrijpen dat SOVON definitief geen vertrouwen meer heeft in herstel van de verhoudingen en een vruchtbare samenwerking. Anders dan door werknemer is bepleit, heeft SOVON niet gehandeld in strijd met haar eigen cultuur die openheid en bescherming van andersdenkenden predikt. SOVON heeft aanvankelijk de mening van werknemer over de coronavaccins aangehoord. SOVON heeft werknemer hier niet om veroordeeld; zij heeft hem laten weten dat zijn mening gerespecteerd wordt en dat het hem vrijstaat zich buiten de scholen in het maatschappelijke debat te mengen. Toen bleek dat werknemer zich niet bij het neutrale beleid van SOVON kon of wilde neerleggen, heeft SOVON hem een halt toegeroepen. Tot slot komt het hof tot de conclusie dat de inmenging van SOVON in het recht op vrijheid van meningsuiting gerechtvaardigd is.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2452

Zaaknummer: 200.319.051/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, I.A. Haanappel-van der Burg en N. Kampert

Advocaten: L.S. van Dis en B.M. Dijkstra

Wetsartikelen: 10 EVRM en 7:66g BW