

LEGAL UPDATE

Ontslag wegens het niet dragen van een mondkapje op het werk

Datum: 19 november 2021

Op 5 november 2021 heeft de [rechtbank](#) Noord-Holland zich uitgelaten over de mondkapjesplicht op het werk. Mag een werkgever verlangen dat de werknemer een mondkapje draagt bij het uitvoeren van de werkzaamheden? De rechter oordeelde in deze zaak van wel: de arbeidsovereenkomst van de werknemer is met onmiddellijke ingang en zonder vergoeding ontbonden, omdat de werknemer stelselmatig weigerde een mondkapje te dragen.

Aanleiding

Het gaat in deze zaak om een werknemer van een schoonmaakbedrijf dat zich bezig houdt met de reiniging van vliegtuigen op luchthaven Schiphol. In nagenoeg alle ruimten op de luchthaven en ook aan boord van de vliegtuigen geldt een strikte mondkapjesplicht. De werknemer heeft geweigerd om een mondkapje te dragen. De werkgever heeft daarop verschillende gesprekken gevoerd met de werknemer en gewezen op het belang van het dragen van het mondkapje. Ook heeft de werkgever gewaarschuwd voor de gevolgen die de weigering voor zijn dienstverband kan hebben. Omdat de werknemer nog steeds geen mondkapje wilde dragen is hij op non-actief gesteld en is de loonbetaling stopgezet. De werkgever heeft de kantonrechter vervolgens verzocht om de arbeidsovereenkomst met de werknemer te ontbinden. In deze procedure is aan de rechter niet de vraag voorgelegd of de loonbetaling mocht worden stopgezet.

Verwijtbaar handelen

De kantonrechter overweegt dat de werkgever de bevoegdheid heeft om redelijke instructies aan haar werknemers te geven over het verrichten van de arbeid en ter bevordering van de goede orde in de onderneming. De werkgever wordt gevolgd in haar betoog dat het dragen van een mondkapje hier een redelijke instructie is. Het dragen van een mondkapje is in lijn met de geldende richtlijnen van het RIVM en de luchthaven en de werkgever is verplicht om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Het door de werknemer geen gehoor geven aan deze instructie belemmert bovendien de voortgang van het werkproces en brengt het risico mee dat klanten hun opdracht intrekken.

De werkgever mocht dan ook van haar werknemers verlangen om tijdens de uitvoering van de werkzaamheden een mondkapje te dragen. Een werknemer is op zijn beurt verplicht zich te houden aan de redelijke voorschriften van de werkgever. Volgens de kantonrechter heeft de werknemer hier verwijtbaar gehandeld door hardnekkig te weigeren het mondkapje te dragen, zodat de arbeidsovereenkomst is ontbonden.

Geen vergoeding

Verder wordt overwogen dat de werknemer *ernstig* verwijtbaar heeft gehandeld, zodat geen recht bestaat op de transitievergoeding en de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang wordt beëindigd. Het weigeren om een mondkapje te dragen is volgens de kantonrechter hiertoe 'an sich' niet voldoende. Hier heeft de werknemer met zijn gedrag echter ook de werkzaamheden van collega's belemmerd en heeft de werknemer geweigerd in gesprek te gaan met de werkgever over een oplossing (een andere functie). Dit alles heeft ertoe geleid dat volgens de kantonrechter sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

VAN BENTHEM & KEULEN

ADVOCATEN | NOTARIAAT

Let op: de vraag of van een werknemer mag worden verlangd een mondkapje te dragen en of aan de weigering hiervan gevolgen mogen worden verbonden, zal per geval moeten worden beoordeeld. Heeft u vragen hierover? Neem dan gerust contact op met één van onze specialisten van het team Arbeid & Pensioen.

Dit is een Legal Update van het team Arbeid & Pensioen.

Voor meer informatie:

Pieter Mantel
+31 30 25 95 552
pietermantel@vbk.nl

Anne Haverkort
+31 30 25 95 528
annehaverkort@vbk.nl