

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer was werkzaam bij Humanitas als verzorger. Hij verrichtte doorgaans alleen werkzaamheden op de tweede etage. Op enig moment wijzigt het beleid van Humanitas en moeten werknemers van de tweede etage ook waken over cliënten van de eerste etage. Volgens werknemer komt dit gewijzigde beleid de kwaliteit van de zorgverlening niet ten goede. Na verloop van tijd weigert werknemer gehoor te geven aan oproepen van de eerste etage. Na diverse gesprekken met de werkgever, blijft werknemer volharden in zijn werkweigering.

De werknemer wordt vervolgens op staande voet ontslagen. Werknemer betwist dat sprake is van een dringende reden voor het ontslag en hij doet een beroep op de vernietigbaarheid daarvan. Werknemer betwist meer in het bijzonder de redelijkheid van de opdracht om - naast zijn werkzaamheden op de tweede etage - extra zorg te verlenen aan de tien bewoners op de eerste etage. Volgens Humanitas is deze opdracht wel redelijk en heeft werknemer bij herhaling geweigerd daaraan gevolg te geven, zodat het ontslag op staande voet terecht is gegeven. De kantonrechter was van oordeel dat sprake was van hardnekkige weigering door werknemer van een redelijke opdracht en achtte het ontslag op staande voet geldig en rechtmatig.

Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep op. Het hof overweegt als volgt. Het is de taak en de verantwoordelijkheid van de werkgever om haar organisatie zo in te richten dat zij kwalitatief goede verpleeghuiszorg aan haar cliënten kan bieden. Als werkgever kan zij haar werknemers daartoe opdrachten geven. Het enkele feit dat een werknemer het met een dergelijke opdracht niet eens is omdat die naar zijn mening niet of in onvoldoende mate bijdraagt aan de verwezenlijking van die doelstelling (goede zorgverlening) rechtvaardigt nog niet dat hij een opdracht mag weigeren. Werknemer heeft geen gerechtvaardigd belang gehad bij zijn weigering. Integendeel, door die weigering heeft hij een behoorlijke zorgverlening juist bemoeilijkt. Een en ander levert, gelet op de verscheidene eerdere waarschuwingen (ook naar aanleiding van ander ongewenst gedrag) en de niet nagekomen toezegging om zich aan het beleid te conformeren een dringende reden op om de arbeidsovereenkomst met directe ingang te beëindigen. Die dringende reden die werknemer Humanitas aldus heeft verschaft is ook de grond voor het toekennen van de gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 02-09-2008

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2008:BF0058

Zaaknummer: 105.005.259/01

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW