

RECHTSPRAAK

Stichting Ouderenzorg Wilgaerden/werkneemster

Werkneemster weigert verplicht gestelde bedrijfskleding te dragen. Afwijzing ontbindingsverzoek. Werkgeefster had bedrijfsarts moeten inschakelen om onderliggende (psychische) factoren te onderzoeken of werkneemster erop moeten wijzen de door haar gestelde onmogelijkheid het poloshirt te dragen door een ter zake deskundige persoon te onderbouwen

Werkneemster is sinds 1999 in dienst van Wilgaerden als Eerst Verantwoordelijke Verzorgende. Sinds 1 februari 2007 heeft Wilgaerden beleid over bedrijfskleding en in 2010 heeft het managementteam besloten om bedrijfskleding in te voeren in de vorm van een poloshirt. Per 26 april 2012 is het dragen van de poloshirts verplicht gesteld. Werkneemster weigert het shirt te dragen, omdat het shirt haar eigenwaarde aantast en heeft zich ziek gemeld. Thans verzoekt Wilgaerden ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Wilgaerden heeft op grond van artikel 7:66o BW en de door Wilgaerden overgelegde Regeling vergoeding dienstkleding de bevoegdheid bedrijfskleding in te voeren. De door Wilgaerden opgelegde verplichting om het door haar verstrekte poloshirt te dragen, is te beschouwen als een wijziging in de arbeidsvoorwaarden. Wilgaerden heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij een gerechtvaardigd belang heeft bij de herkenbaarheid van medewerkers en de door haar gewenste professionele uitstraling van haar personeel en dat deze legitieme doelen zijn voor de invoering van bedrijfskleding. Bovendien is sprake van een passend en noodzakelijk middel.

De volgende vraag is of Wilgaerden desondanks jegens werkneemster handelt in strijd met het goed werkgeverschap door in haar geval geen uitzondering op de gegeven verplichting toe te staan. In dit geval gaan de bezwaren van werkneemster tegen het poloshirt verder dan persoonlijke voorkeur en komen de bezwaren niet alleen voort uit onwil. Hoewel het poloshirt qua pasvorm en kleur daar op zich geen aanleiding toe geeft, stelt werkneemster immers ook dat het dragen van een poloshirt haar eigenwaarde en zelfvertrouwen aantast en dat dit voortkomt uit schaamte over haar zwaarlijvigheid. Werkneemster is bovendien bereid het voortbestaan van haar dienstverband, terwijl ze al dertien jaar in dienst is en naar tevredenheid functioneert, op het spel te zetten door haar hardnekkige weigering het poloshirt

te gaan dragen. De weigering het poloshirt te dragen lijkt aldus voort te komen uit psychische factoren. Indien het verplicht dragen van het poloshirt bij werkneemster zou leiden tot (psychische) schade, zou dat een reden zijn om in haar geval af te wijken van het gebod het poloshirt te dragen. Nu het Wilgaerden reeds voor de indiening van het verzoek redelijkerwijs duidelijk had moeten zijn dat er achter de weigering van werkneemster mogelijk andere (psychische) factoren zitten en dit relevant kan zijn voor de vraag of werkneemster het poloshirt verplicht moet dragen, had het op de weg van Wilgaerden als goed werkgever gelegen om ofwel haar bedrijfsarts in te schakelen teneinde de bedrijfsarts onderzoek op dit punt te laten doen, ofwel werkneemster erop te wijzen dat zij de door haar gestelde onmogelijkheid het poloshirt te dragen, nader door een ter zake deskundige persoon dient te onderbouwen. Nu dat niet is gebeurd, heeft Wilgaerden en daarmee de kantonrechter onvoldoende informatie om te kunnen beoordelen of werkneemster op goede gronden weigert het poloshirt te dragen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-12-2012

ECLI: ECLI:NL:RBALK:2012:BZ6090

Zaaknummer: 421743 \ OA VERZ 12-215

Rechters: J.H. Gisolf

Advocaten: L. Bijl en S. van Waegeningh

Wetsartikelen: 7:660 BW en 7:685 BW