

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Pedagogisch medewerkster ziekenhuis weigert op grond van geloofsovertuiging aan nieuwe kledingvoorschriften te voldoen, waarbij vanwege infectiegevaar de onderarmen onbedekt moeten zijn. Ontbinding arbeidsovereenkomst met C=1.

Werkneemster is in dienst als pedagogisch medewerkster in een ziekenhuis. Als gevolg van een uitbraak van de multiresistente bacterie *Klebsiella* in het Maasstad Ziekenhuis heeft werkgeefster besloten haar hygiënebeleid en haar beleid infectiepreventie aan te scherpen. Na raadpleging van haar adviesorgaan Hygiëneadvies Infectie Preventie heeft werkgeefster zich medio juli 2013 op het standpunt gesteld dat de pedagogisch medewerkers werkkleding (met korte mouwen) dienen te dragen. Werkneemster heeft op grond van haar islamitische geloofsovertuiging bezwaar tegen het werken met onbedekte onderarmen. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat werkneemster weigert zich aan de nieuwe kledingvoorschriften te houden. Er zijn diverse alternatieven onderzocht, die niet haalbaar zijn gebleken.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster onderkent het belang en het nut van het hygiënebeleid van werkgeefster. Zij is echter van mening dat dit beleid niet hoeft te gelden voor de functie van pedagogisch medewerker, nu deze functie in de richtlijn uitdrukkelijk is genoemd als voorbeeld van een functie waarbij geen werkkleding hoeft te worden gedragen. Geoordeeld wordt dat de functienaam niet doorslaggevend is voor de vraag of werkkleding geïndiceerd is. Voor het bepalen van de risico's op infectie zijn immers de feitelijke werkzaamheden – en niet de formele omschrijving van de functie – van belang. Aannemelijk is geworden dat patiëntencontact in de functie van pedagogisch medewerker niet helemaal uitgesloten kan worden, als gevolg waarvan infectiegevaar bestaat. De inbreuk die werkgeefster door middel van het kledingvoorschrift maakt op het grondrecht van werkneemster om zich overeenkomstig haar geloofsovertuiging te kleden, is gerechtvaardigd. Van werkgeefster hoefde in dit kader niet verwacht te worden dat zij de functie zodanig zou aanpassen, dat er in het geheel geen patiëntencontact meer plaats zou vinden, omdat hiermee een belangrijk onderdeel van de functie verloren zou gaan. De weigering van werkneemster om aan de aangepaste kledingvoorschriften te voldoen, vormt dan ook voldoende reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De gewijzigde eisen aan de hygiëne bij patiëntencontact is een omstandigheid die in de risicosfeer van werkgeefster ligt, nu zij belang heeft en verantwoordelijk is voor hygiëne en infectiepreventie binnen het ziekenhuis. Aan werkneemster wordt een vergoeding toegekend met C=1 (afgerond € 9.500).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-01-2014

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2014:2368

Zaaknummer: 2581517

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: E.M.Y. Sørensen en A.J. Vis

Wetsartikelen: 7:66o BW en 7:685 BW