

RECHTSPRAAK

Voortdurende weigering werknemer om mondkapje te dragen leidt tot ontbinding arbeidsovereenkomst op e-grond. Belang werkgeefster als zorgcentrum voor kwetsbare ouderen vele malen zwaarder dan belang werknemer bij het gestelde ongemak om mondkapje te dragen. Geen transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam voor Stichting Sevagram Zorgcentra (hierna: Sevagram) als zorgassistent bij kwetsbare dementerende ouderen. Vanwege het coronabeleid van Sevagram is het dragen van een medisch mondkapje op de werkvloer verplicht. Werknemer heeft het dragen van een medisch mondkapje op de werkvloer, ook nadat hij daar meerdere keren op is aangesproken, geweigerd. Daarbij heeft werknemer aangegeven dat hij geen medisch mondkapje kan dragen vanwege medische klachten (bloedneus en korstjes). Werknemer heeft, gezien die vermeende klachten, advies gevraagd aan een bedrijfsarts waaruit blijkt dat het aannemelijk is dat het dragen van een bepaald type beschermende middelen bij werknemer zorgt voor een toename van klachten, waarvoor weer behandeling noodzakelijk zal zijn. Daarop is in het deskundigenoordeel van het UWV aangegeven dat het dragen van een bepaald type beschermende middelen weliswaar kan zorgen voor een klachten, maar dat werknemer daarmee wel in staat zou moeten worden geacht het eigen werk uit te kunnen voeren. Daarna heeft Sevagram aan werknemer medegedeeld dat er twee opties waren: of het werk hervatten mét medisch mondkapje of weigeren het werk te hervatten met een medisch mondkapje met bijbehorend ontbindingsverzoek. Uiteindelijk heeft laatstgenoemde ertoe geleid dat Sevagram onder meer verzoekt de arbeidsovereenkomst van werknemer te ontbinden vanwege – kort gezegd – ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is niet komen vast te staan dat werknemer vanwege medische redenen geen medisch mondkapje kan dragen. De kantonrechter kent in dat verband doorslaggevende betekenis toe aan het deskundigenoordeel van het UWV. De UWV-verzekeringsarts heeft een zorgvuldig onderzoek aan die conclusie ten grondslag gelegd. Tegenover het gestelde ongemak dat werknemer ervaart bij het dragen van een medisch mondkapje, staat het zwaarwegende belang en de plicht van Sevagram om haar kwetsbare cliënten en haar medewerkers te beschermen tegen de mogelijk ernstige gevolgen van COVID-19 en haar belang om de zorg te kunnen blijven bieden door over voldoende personeel

te kunnen beschikken. Naar het oordeel van de kantonrechter weegt het belang van Sevagram om van werknemer, medewerker in de zorg voor kwetsbare cliënten, te verlangen dat hij een medisch mondkapje draagt vele malen zwaarder dan het belang van werknemer om zijn werk te mogen verrichten zonder medisch mondkapje. Werknemer heeft aangevoerd dat door Sevagram in het verleden is toegestaan dat hij een faceshield en/of een stoffen mondkapje mocht dragen. Sevagram heeft er in dat verband terecht op gewezen dat in de tijd dat werknemer dit werd toegestaan, het risiconiveau lager was. De vraag of er alternatieven zijn voor het dragen van een medisch mondkapje in zijn werk bij Sevagram, heeft werknemer voorgelegd aan de door hem geraadpleegde bedrijfsarts, maar deze heeft daarop geen antwoord kunnen geven. Naar het oordeel van de kantonrechter is de voortdurende weigering van werknemer om een medisch mondkapje te dragen, te beschouwen als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Dit betekent dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen Sevagram en werknemer zal ontbinden op de e-grond. Gegeven dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, ligt herplaatsing niet in de rede. Ook is Sevagram om die reden geen transitievergoeding aan werknemer verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:3451

Zaaknummer: 9654147 AZ 22-8

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: C.A.H. Lemmens en J.J.C. Delahaye

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 BW