

RECHTSPRAAK

Werkneemster is in dienst van het Jeroen Bosch Ziekenhuis. Op de dialyseafdeling is voor het verplegend personeel het dragen van bedrijfskleding met korte mouwen verplicht. Vanwege haar islamitische geloofsovertuiging is werkneemster verplicht haar armen, inclusief de onderarmen, zoveel mogelijk te bedekken. Om die reden heeft zij gevraagd om onder de bedrijfskleding lange mouwen te mogen dragen en, indien dat niet mogelijk is, om drie-kwart-mouwen te mogen dragen waarbij de onderarm tot maximaal 15 cm. boven de pols onbedekt is. Het Ziekenhuis heeft het verzoek in behandeling genomen. Onder verwijzing naar de zogenoemde WIP-richtlijn ter voorkoming van infectieziektes bij patiëntgebonden contact, wijst het Ziekenhuis het verzoek van werkneemster af. Nog voordat werkneemster tegen deze uitspraak bezwaar heeft kunnen maken, wordt haar het patiëntencontact op de dialyseafdeling ontnomen en wordt zij als herplaatsingskandidaat opgesteld. Werkneemster weigert aanvankelijk gevolg te geven aan de herplaatsing en meldt zich later ziek (situationeel). Werkneemster stelt zich op het standpunt dat zij wordt gediscrimineerd, nu op andere afdelingen van het Ziekenhuis de WIP-richtlijn minder strikt wordt nageleefd. Thans verzoekt het Ziekenhuis ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel werkneemster arbeidsongeschikt is wegens ziekte, houdt het ontbindingsverzoek geen verband met deze arbeidsongeschiktheid zodat het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing is. Beide partijen zijn van mening dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer gewenst is. Resteert de vraag of aan een van de partijen een vergoeding moet worden toegekend. De kantonrechter overweegt dat het Ziekenhuis het verzoek van werkneemster mocht afwijzen met een beroep op de WIP-richtlijn. Anders dan werkneemster meent, hoeft het Ziekenhuis niet wetenschappelijk aan te tonen dat de daarin opgenomen kledingvoorschriften ook daadwerkelijk tot minder infectieziektes leiden. Dat op andere afdelingen de WIP-richtlijn minder streng wordt nageleefd, betekent nog niet dat sprake is van discriminatoir gedrag jegens werkneemster. Desalniettemin acht de kantonrechter de gang van zaken rondom de herplaatsing van werkneemster bepaald niet netjes (niet goed naar werkneemster toe gecommuniceerd, te lange behandeling verzoek werkneemster, onduidelijk beleid inzake kleding op andere afdelingen), zodat werkgever een vergoeding van C=1 aan werkneemster verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 13-07-2009

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2009:BJ2840

Zaaknummer: 620353

Wetsartikelen: 7:685 BW