

RECHTSPRAAK

## **werkneemster/Protestants-Christelijke Stichting Philadelphia Zorg**

***Ontslag op staande voet wegens werkweigering na arbeidsconflict niet rechtsgeldig. Werkgever weigert zonder toereikende grond het advies van de bedrijfsarts en arbeidsdeskundige tot mediation op te volgen***

Werkneemster is sinds 1989 in dienst van Philadelphia, een organisatie in de gehandicaptenzorg. Laatstelijk is zij werkzaam als begeleider. Om de kwaliteit van de zorgverlening te verbeteren, heeft Philadelphia besloten een veranderingsproces door te voeren op de locatie waar werkneemster werkzaam is. Philadelphia is van mening dat werkneemster hieraan geen bijdrage kan leveren en heeft haar aangeboden de werkzaamheden op een andere locatie in Purmerend te verrichten. Werkneemster stelt dat de aangeboden werkzaamheden anders zijn dan de overeengekomen functie. Philadelphia stelt dat sprake is van werkweigering en heeft de loondoorbetaling gestopt. Werkneemster heeft zich vervolgens ziek gemeld, waarna zij op staande voet is ontslagen wegens werkweigering. Werkneemster beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet en vordert loon en wedertewerkstelling. De kantonrechter heeft geoordeeld dat, los van de vraag naar de rechtsgeldigheid van het ontslag, de loonvordering niet toewijsbaar is omdat werkneemster voorshands niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de oorzaak van het niet verrichten van de arbeid in redelijkheid voor rekening van Philadelphia behoort te komen.

Het hof oordeelt als volgt. De bedrijfsarts heeft in zijn verslag naar voren gebracht dat hij niet kon beoordelen of het werk in Purmerend niet passend was. Hij heeft Philadelphia en werkneemster geadviseerd op korte termijn nogmaals met elkaar in gesprek te gaan en te evalueren of er alsnog een voor beide partijen acceptabele oplossing zou kunnen worden gevonden. Philadelphia heeft vervolgens diverse ziekmeldingen van werkneemster niet geaccepteerd en niet de bedrijfsarts ingeschakeld of mediation opgestart. De arbeidsdeskundige van het UWV heeft geoordeeld dat er als oplossing voor het geschil mediation/conflictbemiddeling ingezet had moeten worden, voordat er feitelijk tot overplaatsing naar ander werk onder andere omstandigheden op een andere locatie werd overgegaan. Op grond van het oordeel van de bedrijfsarts en arbeidsdeskundige is voldoende aannemelijk dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat in de betrokken periode van werkneemster redelijkerwijs niet kon worden gevegd dat zij de aangeboden werkzaamheden in Purmerend ging verrichten en dat de oorzaak hiervan in redelijkheid voor

rekening van Philadelphia behoort te komen. Dit betekent ook dat voorshands moet worden geoordeeld dat het gegeven ontslag niet rechtsgeldig is. De loonvordering wordt toegewezen. Aangezien de arbeidsovereenkomst tussen partijen inmiddels is ontbonden, is de vordering tot tewerkstelling reeds daarom niet toewijsbaar.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 10-07-2012

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2012:BX3176

**Zaaknummer:** 200.090.415/01

**Rechters:** G.J. Visser, R.J.F. Thiessen en A.C. van Schaick

**Advocaten:** J. Jaab en I.M.C.A. Reinders Folmer

**Wetsartikelen:** 7:628 BW, 7:629 BW, 7:677 BW en 7:678 BW