

RECHTSPRAAK

## werknemer/Stichting St. Anna Zorggroep

***Werknemer heeft in beginsel recht op tewerkstelling. Vanwege afstemmingsregel met rechter in kort geding, aanhouding van de zaak.***

Werknemer (geboren 1961) is sinds 1 april 1977 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij St Anna en laatstelijk werkzaam in de functie van medewerker bewaking en receptie/portier. Werknemer voert zijn functie zelfstandig uit. Op 15 augustus 2014 krijgt werknemer een officiële waarschuwing omdat hij meermalen slapend/indommelend is aangetroffen op het werk. Nadat werknemer op 29 november wederom slapend is aangetroffen, stuurt de werkgever aan op beëindiging van het dienstverband middels een vaststellingsovereenkomst. Werknemer stelt zich op het standpunt dat werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden door de werkomstandigheden niet optimaal te maken (te warm, geen frisse lucht, geen prikkels wakker te blijven). Na diverse besprekingen met advocaten en mediation, stelt werkgever werknemer vanaf 21 april 2015 vrij in afwachting van de UWV-procedure. Werknemer vordert wedertewerkstelling. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat het antwoord op de vraag of de werkgever in het kader van goed werkgeverschap verplicht is de werknemer te werk te stellen, afhankelijk is van de aard van de arbeidsovereenkomst, van de overeengekomen arbeid, alsmede van de bijzondere omstandigheden van het geval (HR 12 mei 1989, NJ 1989/801). Daarbij heeft als uitgangspunt te gelden dat een werknemer in beginsel een zwaarwegend belang heeft bij het kunnen verrichten van de overeengekomen arbeid, aangezien arbeid een mogelijkheid biedt tot zelfontplooiing, sociale contacten, het ontwikkelen van identiteit en eigenwaarde en als vorm van maatschappelijke participatie (vgl. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 1). Van een goed werkgever mag dan ook worden gevergd dat hij de werknemer de mogelijkheid biedt de overeengekomen arbeid te verrichten, tenzij er een redelijke en voldoende zwaarwegende grond is om de werknemer die mogelijkheid te onthouden (vgl. Hof 's-Hertogenbosch 3 februari 2015, ECLI:NL:GHSHE:2015:329). Het hof overweegt allereerst dat - naar St Anna heeft gesteld bij memorie van antwoord - kennelijk een bodemprocedure aanhangig is, waarin door St Anna ontbinding van de arbeidsovereenkomst is verzocht. Een beslissing op dat verzoek zal inmiddels zijn gegeven of op korte termijn te verwachten zijn en die beslissing acht het hof relevant voor de in dit kort geding te nemen beslissing. Aangezien de rechter in kort geding gelet op de afstemmingsregel (HR 24 april 2015,

ECLI:NL:HR:2015:1128, r.o. 3.3.2) de beslissing dient af te stemmen op de beslissing in de bodemprocedure, acht het hof kennisname van die beslissing in de bodemprocedure voor de beoordeling van de gevorderde voorziening van belang. Volgt aanhouding van de zaak.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 20-10-2015

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2015:4190

**Zaaknummer:** HD 200.172.697/01

**Advocaten:** D.M. Schipper en D.A. Witberg

**Wetsartikelen:** 7:611 BW en 7:628 BW