

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Goed werkgeverschap brengt met zich dat werkgever bij herplaatsing als gevolg van arbeidsongeschiktheid rekening moet houden met persoonlijke familieomstandigheden van werknemer, maar gaat niet zover dat de bedrijfsvoering in vergaande mate moet worden aangepast aan de individuele belangen van één werknemer

Werknemer is als orderverwerker koel/vries op het distributiecentrum bij werkgeefster in dienst. Tot november 2007 werkte hij afwisselend in ploegendienst. Vanaf november 2007 werkte hij op eigen verzoek alleen nog in de middagdienst, om in de gelegenheid te zijn om in de ochtenduren de zorg voor zijn kinderen op zich te nemen. In december 2010 is werknemer uitgevallen met fysieke klachten. Na een operatie heeft werknemer aangepast werk verricht in het distributiecentrum. Vervolgens heeft werknemer in het kader van zijn re-integratie gedurende vier uren per dag werkzaamheden verricht als verkoopmedewerker in filiaal X. Op 23 maart 2012 is werknemer opnieuw volledig uitgevallen. Na enige tijd is werknemer opnieuw gestart met re-integreren door het verrichten van verkoopwerkzaamheden in filiaal X, meer in het bijzonder op de afdeling 'Verse vleeswaren'. Werkgeefster heeft werknemer bij brief van 5 juli 2013 meegedeeld dat werknemer bij volledige inzetbaarheid dient te gaan werken overeenkomstig het door werkgeefster opgestelde werkrooster. Inherent aan het werken op de afdeling 'Verse vleeswaren' is het aanvangstijdstip van 07.00 uur in de ochtend, omdat werknemer ervoor moet zorgen dat bij opening van de winkel het assortiment klaar ligt voor verkoop. Werknemer kan zich niet verenigen met het door werkgeefster opgestelde werkrooster en heeft per 16 september 2013 zijn werkzaamheden gestaakt. Centrale vraag is of werkgeefster in alle redelijkheid bij de herplaatsingen van werknemer rekening dient te houden met de persoonlijke familieomstandigheden van werknemer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op werkgeefster rust in dezen als goed werkgever een verplichting. Werkgeefster dient rekening te houden met de belangen van werknemer. Het voert echter te ver van werkgeefster te vergen dat zij daarbij haar bedrijfsvoering in vergaande mate aanpast aan de individuele belangen van één werknemer. Werkgeefster heeft de mogelijkheden die binnen haar bereik lagen onderzocht en toegepast en aan werknemer de mogelijkheid geboden om binnen filiaal X binnen redelijke grenzen te re-integreren. Werkgeefster heeft vooralsnog in voldoende mate aan haar re-integratieverplichtingen voldaan en voldoet daar nog steeds aan. Het had op de weg van werknemer gelegen om naar een praktische oplossing te zoeken. Niet gebleken is dat werknemer op dit punt serieuze stappen heeft ondernomen. Werknemer beroept zich tevergeefs op artikel 6 van de CAO

Winkelpersoneel Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen, waarin is bepaald dat bij het vaststellen van arbeidstijden rekening wordt gehouden met afspraken over kinderopvang. Werknemer kan niet vasthouden aan de werktijden zoals die golden bij zijn werkzaamheden in het distributiecentrum. Er was sprake van een tweeploegendienst, die in de filialen van werkgeefster niet wordt gehanteerd. Er is derhalve sprake van een geheel nieuwe situatie, waarbinnen de eerder met werknemer vastgestelde werktijden in het distributiecentrum niet meer aan de orde zijn. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 07-10-2013

Zaaknummer: