

RECHTSPRAAK

werknemer/216 Accountants B.V.

Vordering wedertewerkstelling wordt toegewezen, nu non-actiefstelling (na onenigheid over de wijziging van standplaats) een te harde maatregel is. Van werknemer kan wel worden gevergd dat hij in het kader van een verbetertraject enkele dagen per week vanuit een andere locatie werkt.

Feiten

Werknemer is in 1987 in dienst getreden bij KPMG, rechtsvoorganger van 216, in de functie van belastingadviseur. In 2014 heeft KPMG de MKB-praktijk afgestoten en is deze voortgezet door 216.

Tijdens zijn jaarlijkse beoordelingsgesprekken over 2015 en 2016 heeft werknemer vernomen dat hij onvoldoende functioneert. Ook in 2014 was 216 niet tevreden over het functioneren van werknemer. Zowel op 10 als op 12 januari 2017 heeft werknemer een waarschuwing ontvangen, omdat hij zonder bericht en zonder reden niet verscheen op een beoordelingsgesprek. Op 16 januari 2017 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden met werknemer, waarbij is vastgelegd dat werknemer binnen twee weken een plan van aanpak zal aanleveren. Op 4 februari 2017 ontving werknemer een derde waarschuwing, omdat hij de op 16 januari 2017 gemaakte afspraken niet is nagekomen. Op 9 februari 2017 heeft werknemer een gesprek gehad met 216. 216 heeft hem de optie van een beëindigingsregeling voorgelegd, waarmee werknemer niet heeft ingestemd. Verder is hem gezegd dat hij, in het kader van een door 216 gemaakt plan van aanpak, per 13 februari 2017 zijn werkzaamheden op de maandagen, woensdagen en vrijdagen van 9:00 tot minimaal 17:00 uur op het kantoor in Den Haag moet gaan verrichten en de andere dagen in Amstelveen. Bij e-mail van zijn advocaat van 17 februari 2017 heeft werknemer een conceptdagvaarding voor dit kort geding aan zijn leidinggevende gestuurd. Bij e-mail van 19 februari 2017 is werknemer door 216 op non-actief gesteld met ingang van maandag 20 februari 2017. 216 heeft de kantonrechter bij verzoekschrift, ingekomen op 16 maart 2017, verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Werknemer vordert samengevat wedertewerkstelling.

Oordeel

Werknemer heeft voldoende spoedeisend belang bij zijn vordering tot toelating tot zijn werkzaamheden. Bij beschikking van heden wordt het ontbindingsverzoek van 216 afgewezen. Daarbij wordt onder meer overwogen – en deze overweging wordt in dit kort geding

overgenomen – dat de wijziging van standplaats voor werknemer, gelet op zijn persoonlijke omstandigheden, een ingrijpende maatregel is, die door hem als een disciplinaire maatregel wordt ervaren. Het kan werknemer niet worden verweten dat hij zich daar niet zonder meer bij heeft neergelegd. Met het sturen van een conceptdagvaarding voor een kort geding aan zijn leidinggevende heeft werknemer de verhoudingen echter wel op scherp gezet. Het was beter geweest als hij met zijn leidinggevende het gesprek hierover was aangegaan en zijn bezwaren naar voren had gebracht. 216 heeft op de conceptdagvaarding met een paardenmiddel gereageerd, door werknemer op non-actief te stellen, waarna werknemer niets anders restte dan deze procedure te beginnen. Mede gezien wat daarover in het HRM Handboek van 216 is bepaald, was de non-actiefstelling in reactie op de conceptdagvaarding een te harde maatregel. Vervolgens is de vraag aan de orde of werknemer die werkzaamheden vanuit Amstelveen moet kunnen doen of vanuit een andere locatie in de Regio Noord-West. Vooralsnog is de kantonrechter van oordeel dat werknemer niet kan eisen dat hij uitsluitend vanuit Amstelveen hoeft te werken. Allereerst brengt zijn functie met zich dat mobiliteit van hem verwacht mag worden. Daarvoor beschikt hij immers ook over een leaseauto. Daar komt bij dat 216 voor werknemer in het kader van een verbetertraject een plan van aanpak heeft opgesteld, waarvan een onderdeel is dat werknemer gedurende drie dagen per week vanuit Den Haag zijn werkzaamheden verricht. 216 heeft toegelicht dat zij deze maatregel nodig vindt, omdat het gebrek aan zichtbaarheid van werknemer een terugkerend punt van kritiek is. Zij heeft benadrukt dat het om een tijdelijke maatregel gaat. Zij wijst erop dat er op de maandag, woensdag en vrijdag minder files zijn en biedt werknemer de gelegenheid om verlofdagen op te nemen als de thuissituatie daarom vraagt. Onder de hier genoemde omstandigheden is het voorstel van 216 tot een tijdelijke en gedeeltelijke wijziging van de werkplek van werknemer redelijk. Van werknemer kan worden gevergd dat hij in het kader van een verbetertraject enkele dagen per week vanuit Den Haag werkt. De vordering tot toelating tot het werk zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:3645

Zaaknummer: KK EXPL 17-246

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: H.A. van Hapert en E. van der Meulen

Wetsartikelen: 254 Rv