

RECHTSPRAAK

werknemer/ONEBusiness B.V. (voorheen Reed Business B.V.)

Thuiswerkdag is arbeidsvoorwaarde geworden. Voorstel om na afloop verbetertraject wekelijkse thuiswerkdag om te zetten in maandelijkse thuiswerkdag is een redelijk voorstel, waarbij van werknemer kan worden verlangd dat hij het voorstel aanvaardt. Toewijzing loonvordering niet uitbetaalde thuiswerkdagen.

Feiten

Werknemer is voor 36 uur per week in dienst van ONEBusiness in de functie van redacteur. Vanaf 1 juli 2010 werkt werknemer op vrijdagen thuis. Na kritiek op het functioneren van werknemer is per 19 november 2015 een verbetertraject afgesproken, dat eind februari 2016 werd geëvalueerd en daarna voortgezet. Werknemer werd verzocht om gedurende het verbetertraject ook op de vrijdagen op kantoor te werken. Daarmee is hij akkoord gegaan. In de onderhavige procedure is in geschil of werknemer na afloop van het verbetertraject aanspraak kan maken op onverkorte handhaving van de tussen partijen gemaakte afspraak over de thuiswerkdag op vrijdagen. Werknemer heeft aangevoerd dat de thuiswerkdag een arbeidsvoorwaarde is die niet eenzijdig mag worden gewijzigd. Het verbetertraject is afgesloten en heeft voldoende verbetering laten zien. Er kan daarom niet meer van hem worden verlangd dat hij zijn thuiswerkdag nog langer inlevert. Thuis kan werknemer zich veel beter op zijn werk concentreren en hij beschikt daar over een groot eigen archief en een snellere pc.

Oordeel

Wijziging arbeidsvoorwaarde

De afspraak dat werknemer op vrijdagen thuis mag werken, is niet opgenomen in de schriftelijke arbeidsovereenkomst tussen partijen. De afspraak is inmiddels wel een arbeidsvoorwaarde geworden, gezien het feit dat werknemer al vanaf het einde van zijn proeftijd, sinds 2010, met toestemming van ONEBusiness op vrijdag thuis werkt. In de arbeidsovereenkomst ontbreekt een schriftelijk wijzigingsbeding. Dit betekent dat ONEBusiness niet zonder meer en eenzijdig een einde kan maken aan de thuiswerkdag van werknemer. Nu er geen sprake is van een besluit van ONEBusiness dat is genomen op een verzoek dat is gegrond op de Wfw, is artikel 2 lid 13 Wfw niet van toepassing. Daarom moet

aan de hand van de criteria van het arrest Stoof/Mammoet (ECLI:NL:HR:2008:BD1847) worden nagegaan of van werknemer kan worden gevergd de door ONEBusiness gewenste wijziging tegen zich te laten gelden. De door ONEBusiness aangevoerde (gewijzigde) omstandigheden, die hebben geleid tot het verzoek aan werknemer om ook op vrijdagen op kantoor te komen werken, zijn gelegen in de kritiek op het functioneren van werknemer en de negatieve beoordelingen. Hoewel het verbetertraject positief was afgesloten, had ONEBusiness belang bij voortzetting van de situatie, omdat zij wilde dat werknemer de goede lijn tot het eind van het jaar zou doorzetten. ONEBusiness zag een verband tussen de verbetering en de aanwezigheid van werknemer op de vrijdagen. ONEBusiness heeft bij wijze van compromis voorgesteld dat werknemer een vrijdag per maand vanuit huis zou kunnen werken en de overige vrijdagen op kantoor zou zijn, waarna hij bij goed functioneren in 2017 weer op regelmatige basis op vrijdag thuis zou kunnen werken. Gelet op de negatieve beoordelingen van werknemer in de voorgaande jaren en aangezien de verbetering nog maar net in gang was gezet, was het niet onredelijk om van hem te verwachten dat hij op dit voorstel inging. Van werknemer kon bovendien worden gevergd dat hij het voorstel van ONEBusiness zou aanvaarden. Het was voor werknemer niet heel ingrijpend om op vrijdagen op kantoor te blijven werken. Werknemer woont niet ver van zijn werk. Daar komt bij dat de situatie in beginsel nog maar tot eind van het jaar zou duren. Het door werknemer aangevoerde belang bij behoud van de wekelijkse thuiswerkdag weegt niet op tegen het belang van ONEBusiness.

Loonvordering

Werknemer heeft doorbetaling van het maandloon gevorderd. In feite gaat het hier om het loon over de vrijdagen waarop hij niet op kantoor is komen werken. Werknemer stelt dat hij onder meer de wekelijkse nieuwsbrief heeft verstuurd. Met het argument dat zij dat niet kan controleren, heeft ONEBusiness onvoldoende gemotiveerd betwist dat werknemer, zoals hij tot begin 2016 gebruikelijk was te doen, op de vrijdagen waarover geen loon is betaald zijn werkzaamheden heeft verricht. ONEBusiness heeft er in het verleden ook nooit over getwijfeld of werknemer op vrijdagen werkzaamheden verrichtte vanuit huis, althans dat heeft zij niet aangevoerd. Het verweer van ONEBusiness slaagt daarom niet. De vordering van werknemer tot betaling van zijn loon, voor zover betrekking hebbend op de vrijdagen waarop hij vanuit huis heeft gewerkt, zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:3766

Zaaknummer: 5483181 CV EXPL 16-31997

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: P.F. Keuchenius en C. Nekeman

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW