

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgeefster mag werknemer niet op een andere vestiging laten re-integreren, omdat zij niet duidelijk maakt waarom haar bedrijfsvoering dit noodzakelijk acht.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2008 in dienst bij werkgeefster. Werknemer is arbeidsongeschikt (geweest) en nu bezig met re-integratie. Werkgeefster laat hem re-integreren in de vestiging in Utrecht, terwijl werknemer sinds zijn indiensttreding nagenoeg steeds in vestiging Rotterdam heeft gewerkt. Werknemer stelt dat dit een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst is welke voor hem zeer nadelig uitvalt en waarbij werkgeefster geen zwaarwegend belang heeft. Werknemer vordert in kort geding werkgeefster te veroordelen hem zijn re-integratieverplichtingen te laten hervatten primair in vestiging Rotterdam, subsidiair Schiedam en meer subsidiair Dordrecht.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst verplicht werknemer in artikel 6 werkzaamheden te verrichten op een andere plaats dan waar hij gewoonlijk arbeid verricht. Als de beoordeling van het geschil alleen op dit artikel gebaseerd zou moeten worden, zou de vordering van werknemer afgewezen moeten worden. Werkgeefster heeft op grond van dit artikel immers het recht werknemer over te plaatsen naar een andere vestiging. Van een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst is dan geen sprake. Echter, het arbeidsvoorwaardenreglement dat van toepassing is, bepaalt in artikel 2.2 dat overplaatsing naar een andere vestiging alleen aan de orde is 'als de bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt'. Daar komt bij dat, wat partijen ook overeenkomen, daarboven altijd de bepaling geldt dat de werkgever en de werknemer verplicht zijn zich als goed werkgever en goed werknemer te gedragen. De combinatie van bepalingen in de arbeidsovereenkomst, de algemene bepalingen en de wet leidt de kantonrechter tot het oordeel dat in deze zaak als uitgangspunt geldt dat werkgeefster als de bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt, gewicht toekennend aan de door haar voorgestane flexibele inzet van haar medewerkers, werknemer naar een andere vestiging kan overplaatsen, tenzij dit gelet op de bijzondere omstandigheden niet van werknemer kan worden verlangd. Bij overplaatsing naar een andere vestiging mag van een werkgever worden verwacht dat hij op zijn minst uiteenzet waarom de werknemer wordt overgeplaatst. Dat is in dit geval kennelijk niet gebeurd. Tijdens de mondelinge behandeling voert werkgeefster onder meer aan dat de houding die werknemer in Rotterdam tegenover collega's en leidinggevenden

aannam zijn terugkeer naar Rotterdam onmogelijk maakt. Dit wordt echter niet door werkgeefster onderbouwd. Werkgeefster maakt niet duidelijk waarom haar bedrijfsvoering het noodzakelijk maakt dat werknemer niet in Rotterdam re-integreert. De vordering van werknemer heeft naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter daarom in een bodemprocedure een zodanige kans van slagen dat het gerechtvaardigd is daar in deze procedure op vooruit te lopen door werkgeefster te gelasten werknemer in Rotterdam zijn re-integratieverplichtingen te laten hervatten. De primaire vordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-01-2018

Zaaknummer: 6522433 VV EXPL 17-510