

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

<p>Werkgever heeft geen redelijk belang bij plotselinge en structurele locatiewisseling (art. 7:611 BW). Daarnaast is onvoldoende rekening gehouden met lange reistijd naar nieuwe werklocatie.</p>

Feiten

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij X B.V. (hierna: X) en is werkzaam als beveiligingsbeambte. Werknemer heeft ruim zes jaar gewerkt op de locatie 'Stadion Feyenoord', waar hij bezoekers controleert, aanmeldt en voorziet van de nodige informatie. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst staat opgenomen dat werknemer flexibel kan worden ingezet en derhalve geen aanspraak kan maken op een vaste werkplek bij een bepaalde opdrachtgever dan wel op een bepaalde geografische locatie. Op 26 maart 2018 heeft werknemer de bedrijfsarts bezocht. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer gezondheidsklachten heeft, waarvan de oorzaak lijkt te liggen in een disbalans tussen werkbelasting en belastbaarheid. Ook heeft de bedrijfsarts melding gemaakt van het feit dat werknemer een hoge werkdruk ervaart en meer aanvullende taken heeft gekregen, waardoor hij steeds minder ruimte ervaart voor het goed uitvoeren van zijn primaire taken. Vervolgens is partijen geadviseerd hierover met elkaar in gesprek te gaan, teneinde tot een adequate oplossing te komen. Begin april 2018 hebben partijen hierover gesprekken gevoerd. Op 5 april 2018 heeft X werknemer conform het advies van de bedrijfsarts overgeplaatst naar een andere locatie. Op 12 april 2018 heeft werknemer hiertegen bezwaar gemaakt, omdat hij graag op zijn huidige locatie wil blijven werken en de disbalans op die locatie wil oplossen. Werknemer vordert dan ook dat de kantonrechter X veroordeelt tot onverkorte voorzetting van de werkzaamheden van werknemer op de locatie Stadion Feyenoord.

Oordeel

Vaste werkplek

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel in de schriftelijke arbeidsovereenkomst geen vaste werkplek is opgenomen en de aard van het beveiligingswerk een flexibele inzet vraagt, zijn het instructierecht ex artikel 7:660 BW en de arbeidsovereenkomst gebonden aan de eisen van goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW. De kantonrechter is van oordeel dat in het onderhavige geval wel degelijk sprake is van een vaste werkplek, aangezien werknemer een

aantal jaren op dezelfde locatie werkzaam is. De eisen van goed werkgeverschap brengen dan ook mee dat X een redelijk belang bij een plotselinge en structurele locatiewisseling dient te hebben.

Redelijk belang bij locatiewisseling

Het verweer van X dat zij met de overplaatsing van werknemer het advies van de bedrijfsarts heeft opgevolgd en op deze manier heeft geprobeerd uitval van werknemer te voorkomen, treft volgens de kantonrechter geen doel. Werknemer heeft namelijk via de bedrijfsarts een aantal concrete werkomstandigheden beschreven, die volgens hem meebrengen dat hij een zwaardere werkbelasting ervaart dan noodzakelijk zou zijn. Het had dan ook op de weg van X gelegen om die omstandigheden met werknemer te bespreken en eventueel een deskundige over de arbeidsomstandigheden te laten oordelen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft X dan ook in strijd met het goed werkgeverschap gehandeld door zonder toelichting en inhoudelijke discussie mede te delen dat aanpassing van de werkzaamheden niet mogelijk is en direct op locatiewisseling aan te sturen.

Gekozen locatie

Voorts merkt de kantonrechter op dat de door X gekozen locatie evenmin van goed werkgeverschap getuigt. X heeft aangevoerd dat deze locatie is gekozen met inachtneming van de belangen van werknemer, omdat de werktijden op de nieuwe locatie gelijk zijn aan de werktijden op de locatie Stadion Feyenoord en de nieuwe locatie bovendien veel rustiger is. Volgens de kantonrechter gaat X hiermee echter voorbij aan het feit dat werknemer heeft kenbaar gemaakt problemen te ervaren met de door hem uit te voeren aanvullende taken en niet zozeer met de drukte op de werkplek. Voorts merkt de kantonrechter op dat X geen rekening heeft gehouden met de omstandigheid dat de locatie een reistijd kent van minimaal 1 uur en 45 minuten met de snorfiets die werknemer in bezit heeft en meer dan drie uur met het openbaar vervoer. Naar het oordeel van de kantonrechter kan deze reistijd geenszins als redelijk worden beschouwd – zeker bij aanvang van de werkzaamheden om 06:00 uur. Het gevorderde wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-06-2018

Zaaknummer: 6851370 VV EXPL 18-179