

RECHTSPRAAK

werkneemster/Didi Fashion B.V.

Werkneemster moet toegelaten worden tot haar werkzaamheden in specifiek filiaal van kledingwinkel, nu dit een arbeidsvoorwaarde is. Eerder incident door psychische problemen van werkneemster in dat filiaal is geen aanleiding om haar werkplek eenzijdig te wijzigen.

Feiten

Didi Fashion B.V. (hierna: Didi) exploiteert een keten van detailhandels in damesmode. Werkneemster is in 1977 als verkoopster in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Didi. Werkneemster is tot 2010 voornamelijk werkzaam geweest in winkels in Heiloo, Castricum en Bergen. Dit zijn kleinere dorpswinkels. In 2010 is werkneemster na een overgang van onderneming in dienst gekomen bij Didi. In juli 2010 is werkneemster overgeplaatst naar een winkel van Didi in Alkmaar. Werkneemster is hier niet mee akkoord gegaan. Partijen hebben hun geschil na mediation opgelost, in het kader waarvan twee vaststellingsovereenkomsten zijn aangegaan in 2012. Daarin is onder meer afgesproken dat werkneemster (definitief) wordt geplaatst in de winkel in Bergen. Verder is daarin vastgelegd dat de werkplek pas wordt gewijzigd als partijen over de inhoud en de gevolgen daarvan overeenstemming hebben bereikt. Op 18 augustus 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In 2018 is werkneemster in het kader van re-integratie gaan werken in een winkel van Didi in Amsterdam-Noord. Werkneemster heeft bezwaar gemaakt tegen de plaatsing in dat filiaal, maar is daar tijdens haar ziekteperiode wel blijven werken. Vanaf 2 september 2019 werkt werkneemster weer voor haar volledige aantal uren, in de winkel in Amsterdam-Noord. Werkneemster vordert in kort geding Didi te veroordelen werkneemster toe te laten tot haar gebruikelijke werkzaamheden in het filiaal te Bergen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de werkplek van werkneemster in de winkel in Bergen als een arbeidsvoorwaarde moet worden aangemerkt. In de vaststellingsovereenkomsten is immers uitdrukkelijk afgesproken dat werkneemster wordt geplaatst in de winkel in Bergen en dat die afspraak alleen kan worden gewijzigd als partijen daarover overeenstemming hebben bereikt. Werkneemster kan dus in beginsel aanspraak maken op tewerkstelling in de winkel in Bergen. Dat werkneemster rouwkaarten aan collega's van de winkel in Bergen heeft gezonden en een aantal voicemailberichten op de telefoon van de filiaalhoudster van de winkel in Bergen heeft achtergelaten, wat tot verwarring heeft geleid en als enigszins dreigend kon worden ervaren, maakt dat zich een wijziging van omstandigheden heeft voorgedaan. In

die wijziging van omstandigheden heeft Didi echter redelijkerwijs geen aanleiding kunnen vinden om werkneemster haar werkplek in de winkel in Bergen definitief te ontnemen. Voor Didi, en ook voor de directe collega's, was destijds duidelijk dat het gedrag van werkneemster te maken had met psychische problemen. De incidenten, die voortvloeien uit ziekte en arbeidsongeschiktheid, kunnen geen grond opleveren om werkneemster haar werkplek in Bergen te ontnemen en de betreffende arbeidsvoorwaarde eenzijdig te wijzigen. Daarbij weegt mee dat niet is gebleken van enige aanwijzing of enig risico dat zich een terugval in medische problemen zal voordoen. Het is niet aannemelijk dat terugkeer van werkneemster in de winkel in Bergen onwerkbaar is voor de filiaalhoudster. Evenmin is aannemelijk dat terugkeer onmogelijk is en grote onrust teweeg zou brengen. Voorgaande levert dus geen grond op voor het wijzigen van de werkplek van werkneemster. De vordering van werkneemster wordt toegewezen. Didi krijgt een termijn van een maand om de tewerkstelling voor te bereiden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:8322

Zaaknummer: 8006345 \ KG EXPL 19-108

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: R.J. van Velzen en J.P.M. van Zijl

Wetsartikelen: 7:613 BW en 7:611 BW