

RECHTSPRAAK

Dormakaba Nederland B.V./werknemer

Geen ontbinding arbeidsovereenkomst op de h-grond vanwege verhuizing van werknemer. Woonplaats is in dit geval geen overeengekomen arbeidsvoorwaarde. Onvoldoende onderbouwing van verlies aan productiviteit en/of verminderde inzetbaarheid van werknemer. Goed werkgeverschap.

Feiten

Dormakaba Nederland B.V. (hierna: Dormakaba) is een onderneming die zich bezighoudt met de handel in hang- en sluitwerk, is een leverancier van automatische draai- en schuifdeuraandrijvingen en biedt haar klanten voor al haar producten 24 uur per dag en 7 dagen per week service aan. Werknemer is sinds 11 mei 2015 in dienst van Dormakaba. Op de arbeidsovereenkomst is geen cao van toepassing. In artikel 2.2. van de arbeidsovereenkomst is bepaald: 'De werkzaamheden worden gewoonlijk verricht vanuit de woonplaats B'. Werknemer heeft in februari 2018 aan Dormakaba kenbaar gemaakt te willen verhuizen naar het oosten van het land, en in april 2018 concreet A genoemd als de plaats waar hij een koopwoning op het oog had. De verhuizing naar A is eind 2018/begin 2019 gerealiseerd. Dormakaba heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de h-grond. Aan dat verzoek is ten grondslag gelegd dat werknemer op eigen initiatief heeft besloten te verhuizen van B naar A maar dat zijn werkzaamheden gebonden zijn aan de regio Utrecht. Het gevolg van de verhuizing zal dan ook zijn, aldus Dormakaba, dat de reistijd van werknemer langer wordt. Daardoor zal ofwel de Arbeidstijdenwet (Atw) worden overtreden ofwel zal Dormakaba aanzienlijk inboeten op de productiviteit van werknemer. De kantonrechter heeft in eerste aanleg het verzoek van werkgever afgewezen.

Oordeel

De formulering in de arbeidsovereenkomst is onvoldoende dwingend om daaruit te kunnen afleiden dat het wonen in B een (overeengekomen) arbeidsvoorwaarde is. Indien het al zo is dat werknemer feitelijk, vanuit zijn woonplaats B, voornamelijk werd ingezet in de regio Utrecht toont dat evenmin aan dat een dergelijke inzet plaatsvond op basis van de gestelde arbeidsvoorwaarde en niet, slechts, op basis van de feitelijkheid dat hij daar nu eenmaal woonde. Overige, bijkomende, feiten en/of omstandigheden zouden kunnen maken dat de formulering in de arbeidsovereenkomst wel degelijk moet worden uitgelegd als een arbeidsvoorwaarde, maar dergelijke feiten en/of omstandigheden zijn niet gesteld.

Integendeel, werknemer heeft aangevoerd dat hij niet heeft gereageerd op een advertentie met een dergelijke voorwaarde, maar is gevraagd te komen werken en dat is door Dormakaba onvoldoende weersproken. Gesteld noch gebleken is bovendien dat de woonplaats ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst als voorwaarde is besproken. Dit alles neemt overigens niet weg dat, blijkens de tekst van de arbeidsovereenkomst en het gegeven dat werknemer vanuit B werkte, partijen er destijds kennelijk van uit zijn gegaan dat werknemer in zijn regio woonachtig was. Van een arbeidsvoorwaarde daar te wonen was dan weliswaar geen sprake, maar deze omstandigheid hield voor werknemer wel de beperking in dat een dergelijke verandering van woonplaats slechts toelaatbaar was indien deze kon plaatsvinden onder handhaving van zijn inzetbaarheid en productiviteit. Op basis van de overlegde urenstaten is onvoldoende onderbouwd dat de verhuizing van werknemer naar A leidt tot verminderde productiviteit van werknemer. Van een goed werkgever mag echter, ook wanneer deze geconfronteerd wordt met een voor hem belastende woonplaatskeuze van de werknemer, verwacht worden dat hij de nieuwe realiteit tot uitgangspunt neemt en de mogelijkheden van inzet van de werknemer daarin onderzoekt. Dat de werknemer van zijn kant ook enig water in de wijn moet doen omdat hij de belastende situatie in het leven heeft geroepen, kan daarbij overigens zeer wel aan de orde zijn. Dormakaba heeft zich na het bekend worden van de verhuisplannen van werknemer slechts in beperkte mate ingespannen om voor de daardoor ontstane situatie een passende oplossing te vinden. Zij heeft veeleer de insteek gekozen van een contractueel niet toegestane verhuizing en een dreigende overtreding van de Atw. Al met al is onvoldoende onderbouwd dat voldoende pogingen in het werk gesteld zijn om het gestelde productiviteitsverlies te voorkomen of tot een aanvaardbaar niveau te beperken. Uit het voorgaande volgt dat de kantonrechter het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst terecht heeft afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-11-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:10250

Zaaknummer: 200.256.053/01

Rechters: E.J. van der Poel, M.E.L. Fikkers en W.P.M. ter Berg

Advocaten: S. de Lange en M. Hille Ris Lambers

Wetsartikelen: 7:611BW, 7:66g lid 3 sub h BW, 7:671b BW en 7:683 BW