

RECHTSPRAAK

werknemer/de stichting Stichting Woonzorg Nederland

Kort geding. Werkgever mag werkgebied van werknemer na langlopend conflict met clustermanager wijzigen. Het is in beginsel aan de werkgever een keuze te maken voor een passende oplossing, waarbij het soms onvermijdelijk is dat die oplossing voor de ene werknemer grotere gevolgen heeft dan voor de andere.

Feiten

Werknemer is vanaf 15 augustus 2001 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de Stichting Woonzorg Nederland (hierna: Woonzorg) in dienst getreden. Ongeveer 60% van de tijd besteedt werknemer op locatie. De overige tijd verricht hij kantoorwerk, wat ook vanuit huis kan. Binnen zijn werkgebied werkt werknemer vanuit zijn functie nauw samen met de Clustermanager. Op 9 september 2013 is voor het eerst met werknemer gesproken over problemen in de samenwerking met de clustermanager. Eind 2015 is een mediatontraject van start gegaan. Dit traject is eind 2016 geëindigd. Op 28 februari 2017 stuurde Woonzorg aan werknemer een brief naar aanleiding van een bespreking op 22 februari 2017. Daarin werd werknemer onder meer medegedeeld dat noodzakelijke maatregelen genomen zullen worden indien het onverhoopt niet lukt om te komen tot een toekomstbestendige manier van samenwerken. Op 16 september wordt aan werknemer een voorstel gedaan om de functie van Technisch Manager op een andere standplaats te vervullen. Werknemer heeft dit aanbod niet geaccepteerd. Vervolgens heeft Woonzorg het beoogde werkgebied nog aangepast. Partijen twisten over de vraag of Woonzorg eenzijdig het werkgebied van werknemer mag wijzigen.

Oordeel

Gewijzigde omstandigheden

Woonzorg heeft, gelet op de problemen in de samenwerking, voldoende aanleiding om maatregelen te nemen en zo voor een werkbare situatie te zorgen. Dat er na de laatste interventie een periode van (ogenschijnlijke) rust is geweest, maakt niet dat Woonzorg nu niet mag ingrijpen. Woonzorg heeft in 2017 ook met zoveel woorden gewaarschuwd dat zij zelf de regie in handen zou nemen als geen duurzame samenwerking tot stand zou komen.

Redelijk voorstel

Het voorstel tot wijziging van het werkgebied dat Woonzorg heeft gedaan is redelijk. Het werkgebied heeft Woonzorg zo veel mogelijk aangepast aan de woonplaats van werknemer. Ook is het werkgebied na bezwaren van werknemer nog anders ingedeeld. Daardoor ziet het uiteindelijke voorstel op een deel rond Nijmegen waarmee werknemer ook zelf geen problemen heeft. Een ander deel ligt ten noordwesten van het oude werkgebied van werknemer. Woonzorg heeft toegezegd dat een groot deel van de extra reistijd in werktijd valt. Zo kan werknemer bijvoorbeeld eerst thuis werken en dan pas na de files naar een locatie reizen. Hiermee heeft Woonzorg de gevolgen van de wijziging voor werknemer zo veel mogelijk beperkt. Als het al zo zou zijn dat de clustermanager haar werkgebied behoudt, maakt dat het voorstel ten opzichte van werknemer nog niet onredelijk. Er is immers geen sprake van een sanctie die wordt opgelegd, maar van een voorstel om een onwerkbaar situatie op te lossen. Het is daarbij in beginsel aan de werkgever een keuze te maken voor een passende oplossing, waarbij het soms onvermijdelijk is dat die oplossing voor de ene werknemer grotere gevolgen heeft dan voor de andere.

Aanvaarding van het voorstel

Van werknemer mag worden verlangd dat hij het voorstel aanvaardt. Nu het reizen voor een groot deel in werktijd mag gebeuren, zijn de gevolgen van een grotere afstand tot het werkgebied beperkt. Dat werknemer in zekere mate ook meer eigen tijd aan reizen kwijt zal zijn, maakt nog niet dat hij met het voorstel niet in hoeft te stemmen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:9094

Zaaknummer: 8133041 KK EXPL 19-1046

Advocaten: L.M.J. Corvers en L.I. Hofstee

Wetsartikelen: 7:611 BW