

RECHTBANK ROTTERDAM

zaaknummer: 6522433 VV EXPL 17-510

uitspraak: 22 januari 2018

vonnis in kort geding van de kantonrechter, zitting houdende te Rotterdam

in de zaak van

██████████
wonende te ██████████
eiser,
gemachtigde: mr. M. Buitendijk te Rijswijk (ZH),

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid ██████████,
gevestigd te Kerkrade,
gedaagde,
gemachtigde: mr. S.G.J. Habets te Kerkrade.

Partijen worden hierna '██████' en '██████' genoemd.

1. De procedure

De kantonrechter heeft kennisgenomen van de dagvaarding met producties van 14 december 2017 en van de drie brieven met producties van ██████████ van 10 en 11 januari 2018.

De mondelinge behandeling vond plaats op 15 januari 2018. ██████████ is verschenen met zijn gemachtigde mr. M. Buitendijk. Namens ██████████ zijn verschenen ██████████ (Hoofd Personeelszaken), ██████████ (Personeelszaken), ██████████ (rayonmanager) en ██████████ (locatiemanager). Mr. Habets heeft een pleitnota overgelegd. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van hetgeen besproken is.

2. De feiten

Er wordt uitgegaan van de volgende feiten:

2.1 ██████████ is sinds 1 oktober 2008 in dienst bij ██████████. De arbeidsovereenkomst bepaalt in artikel 6, voor zover nu van belang:

Tevens is de werknemer verplicht de werkzaamheden te verrichten op een andere plaats en/of op een andere tijd dan waar gewoonlijk de arbeid wordt verricht, tenzij dit wegens bijzondere omstandigheden niet van de werknemer kan worden verlangd.

2.2 Het '██████████ Arbeidsvoorwaardenreglement' dat op de arbeidsovereenkomst van toepassing is bepaalt in artikel 2.2, voor zover nu van belang:

Artikel 2.2 Standplaats

1 De medewerker zal, als de bedrijfsvoering dit naar het oordeel van ██████████ noodzakelijk maakt, op andere vestigingen en/of afdelingen van ██████████ werkzaamheden uitvoeren

2.3 [REDACTED] schrijft in een e-mail van 3 december 2017 aan [REDACTED] onder meer:

Tijdens het mediation traject hebben wij meerdere sessies gehad. Tijdens al deze sessies is besproken dat re-integreren bij het center [REDACTED] Rotterdam is uitgesloten. Het mediation traject is inmiddels beëindigd. Wij hebben de draad weer opgepakt met de wetenschap dat re-integreren in center Rotterdam is uitgesloten. De door jou gewenste vervolgstap is dan ook re-integreren in een ander center. Het verbaast mij nu ten zeerste dat jij toch weer vraagt om te re-integreren in het center Rotterdam! De re-integratie zal in het center Utrecht plaatsvinden.

3. Het geschil

3.1 [REDACTED] is arbeidsongeschikt (geweest) en nu bezig met re-integratie. [REDACTED] laat hem re-integreren in de vestiging van [REDACTED] in Utrecht, terwijl [REDACTED] sinds zijn indiensttreding nagenoeg steeds in de vestiging Rotterdam gewerkt heeft. [REDACTED] stelt dat dit een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst is welke voor hem zeer nadelig uitvalt en waarbij [REDACTED] geen zwaarwegend belang als bedoeld in artikel 7:613 BW heeft. [REDACTED] vordert daarom in kort geding [REDACTED] te veroordelen hem zijn re-integratieverplichtingen te laten hervatten primair in de vestiging te Rotterdam, subsidiair Schiedam en meer subsidiair Dordrecht.

3.2 [REDACTED] bestrijdt de vordering van [REDACTED]. In de arbeidsovereenkomst staat dat zowel de standplaats als de werktijden flexibel zijn. Van een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst door [REDACTED] in Utrecht te laten integreren is daarom volgens [REDACTED] geen sprake.

3.3 Voor zover voor de beoordeling van belang, wordt hierna ingegaan op hetgeen waarmee [REDACTED] en [REDACTED] de vordering en het verweer daartegen (verder) onderbouwen.

4. De beoordeling

4.1 [REDACTED] stelt een spoedeisend belang te hebben bij zijn vordering en [REDACTED] betwist dit niet. [REDACTED] is daarom ontvankelijk in zijn vordering.

4.2 Dit is een kort gedingprocedure. Dit betekent dat, mede gelet op hetgeen door partijen naar voren is gebracht, beoordeeld moet worden of een ordemaatregel vereist is of dat de vordering in een bodemprocedure een zodanige kans van slagen heeft dat het gerechtvaardigd is op de uitkomst van die bodemprocedure vooruit te lopen door het treffen van de gevraagde voorziening. Het navolgende is gelet op het genoemde uitgangspunt dan ook 'slechts' een voorlopig oordeel over het geschil tussen partijen.

4.3 De arbeidsovereenkomst verplicht [REDACTED] in artikel 6 werkzaamheden te verrichten op een andere plaats dan waar hij gewoonlijk arbeid verricht. Als de beoordeling van het geschil tussen partijen alleen op dit artikel gebaseerd zou moeten worden, zou de vordering van [REDACTED] afgewezen moeten worden. [REDACTED] heeft op grond van dit artikel immers het recht [REDACTED] over te plaatsen naar een andere vestiging. Van een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst is dan geen sprake. Echter, het [REDACTED] 'Arbeidsvoorwaardenreglement' dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomst 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 (in de arbeidsovereenkomst of in algemene bepalingen) ook overeenkomen, daarboven altijd de bepaling geldt dat de werkgever en de werknemer verplicht zijn zich als goed werkgever en goed werknemer te gedragen (artikel 7:611 BW). 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 [REDACTED] als de bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt, gewicht

toekennend aan de door haar voorgestane flexibele inzet van haar medewerkers, naar een andere vestiging kan overplaatsen, tenzij dit gelet op bijzondere omstandigheden niet van verlangd kan worden.

4.4 De vraag is of de bedrijfsvoering van het noodzakelijk maakt dat re-integreert in Utrecht in plaats van in Rotterdam. Bij de stukken ontbreekt een brief van waarin zij aan meedeelt waarom hij niet in Rotterdam kan re-integreren maar moet re-integreren in Utrecht. Dat in Utrecht moet re-integreren blijkt alleen uit de e-mail van van 3 december 2017, maar noemt in die e-mail aan geen reden voor de overplaatsing. Bij overplaatsing naar een andere vestiging mag van een werkgever verwacht worden dat zij op zijn minst uiteenzet waarom de werknemer wordt overgeplaatst. Dat is in dit geval kennelijk niet gebeurd, bij de stukken ontbreekt althans een stuk waarin dit deugdelijk aan uiteenzet.

4.5 voerde tijdens de mondelinge behandeling van de zaak aan dat de houding die in Rotterdam tegenover collega's en leidinggevendens aannam zijn terugkeer naar Rotterdam onmogelijk maakt. Als dit zo is zou overplaatsing van naar Utrecht voor de bedrijfsvoering noodzakelijk kunnen zijn, maar dat dit zo is onderbouwt niet. Zij noemt geen namen van collega's die bij de rayonmanager hun beklag hebben gedaan over en schriftelijke verklaringen, desnoods geanonimiseerd, waaruit blijkt dat onder de collega's geen draagvlak is voor terugkeer van zijn evenmin overgelegd. Het door aangehaalde incident uit 2015 (niet naleven van procedures) is te lang geleden voor een overplaatsing in 2017 en de juistheid van de stelling van dat bij de beoordeling van in mei 2017 'de gemoederen zeer verhit' raakten (waardoor volgens blijikbaar niet langer in Rotterdam kan blijven) blijkt in ieder geval niet uit het beoordelingsformulier (productie 2). Dat, zoals tijdens de zitting ook naar voren bracht, zijn certificaten 'sociale hygiëne' en 'Gamble Pro' nog steeds niet heeft gehaald zou overplaatsing naar een ander filiaal noodzakelijk kunnen maken, maar als dat de reden van overplaatsing is vraagt de kantonrechter zich wel af hoe daar in Utrecht dan mee wordt omgegaan. verschaft op dit punt geen duidelijkheid.

4.6 maakt niet duidelijk waarom haar bedrijfsvoering het noodzakelijk maakt dat niet in Rotterdam maar in Utrecht re-integreert. De vordering van om te re-integreren in Rotterdam 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 te gelasten in Rotterdam zijn re-integratie-verplichtingen te laten hervatten. De primaire vordering van wordt daarom toegewezen. De dwangsom die vordert, en waartegen geen afzonderlijk verweer voert, wordt vastgesteld op een bedrag van € 250,00 per dag, met een maximum van € 15.000,00. Omdat niet duidelijk maakt waarom haar bedrijfsvoering het noodzakelijk maakt dat in Utrecht re-integreert, hoeft de vraag of gelet op bijzondere omstandigheden niet van verlangd kan worden dat hij in Utrecht re-integreert, niet beantwoord te worden.

4.8 is de in het ongelijk gestelde partij. Zij wordt daarom veroordeeld in de kosten van de procedure.

5. De beslissing

De kantonrechter,

recht doende in kort geding:

gelast [REDACTED] om [REDACTED] binnen 48 uur nadat hij daartoe in staat wordt geacht in staat te stellen zijn re-integratieverplichtingen te hervatten in de vestiging in Rotterdam, op straffe van een dwangsom van € 250,00 per dag voor iedere dag dat [REDACTED] zich niet aan deze veroordeling houdt, met een maximum van € 15.000,00;

veroordeelt [REDACTED] in de kosten van de procedure, tot aan deze uitspraak aan de zijde van [REDACTED] vastgesteld op € 103,11 aan kosten voor de dagvaarding, € 78,00 aan griffierecht en € 400,00 aan salaris voor de gemachtigde;

verklaart dit vonnis uitvoerbaar bij voorraad en wijst het méér of anders gevorderde af.

Dit vonnis is gewezen door mr. H.M. van de Ven en uitgesproken ter openbare terechtzitting.

686



Uitgegeven voor eerste grosse aan de eiser(es)
gedagde

de 23 JAN. 2018 De Griffier,

