

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft geen recht op thuiswerken op grond van de Wet flexibel werken of op grond van het zeer algemeen geformuleerde overheidsadvies. Werkgeefster heeft niet de verplichtingen geschonden die voortvloeien uit goed werkgeverschap, de instructiebevoegdheid en/of de zorgplicht.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 februari 2017 in dienst bij VoC Grootkeukens Service B.V. (hierna: VoC Grootkeukens), wisselend in de functie van medewerkster commerciële binnendienst en service coördinator. In een e-mail van 15 maart 2020 van een directielid van VoC Grootkeukens aan de werknemers staat: “Om mogelijkheid op besmetting met het coronavirus zo klein mogelijk te maken wordt tot nader order thuis gewerkt met uitzondering van onderstaande personen.” In een Whatsappbericht van 11 april 2020 van een tweede directielid aan werkneemster wordt zij verzocht per aanstaande dinsdag de werkzaamheden op kantoor te hervatten. Op 14 april 2020 is werkneemster naar het werk gekomen. Bij e-mails van 14 april 2020 heeft werkneemster toestemming gevraagd om alsnog thuis te mogen werken. Zij geeft onder meer aan dat er op een gegeven moment “4 man sterk bij mij op kantoor staat.” VoC Grootkeukens heeft die toestemming verleend, onder het voorbehoud dat werkneemster wel naar kantoor moet komen als dat noodzakelijk is. Op 6 mei 2020 stuurt de directie van VoC Grootkeukens een e-mail met daarin – kort samengevat – de mededeling dat vanaf aanstaande maandag iedereen weer op de zaak kan werken en welke maatregelen hiervoor zijn genomen en gelden. Werkneemster heeft op 7 mei 2020 op deze e-mail gereageerd, waarin zij – kort samengevat – aangeeft conform het overheidsadvies thuis te willen blijven werken. Nadat partijen nog over en weer met elkaar hebben gemailld, heeft op 11 mei 2020 de gemachtigde van VoC Grootkeukens aan werkneemster gemailld dat zij als werknemer de redelijke opdrachten, zoals het verschijnen op de werkplek, van haar werkgever dient op te volgen. Vervolgens heeft tot en met 26 mei 2020 e-mailcorrespondentie tussen de gemachtigden van partijen plaatsgevonden, waarna werkneemster VoC Grootkeukens op 29 mei 2020 in kort geding heeft gedagvaard. Werkneemster vordert onder meer dat de kantonrechter VoC Grootkeukens primair op grond van de Wet flexibel werken veroordeelt tot nakoming van de schriftelijke toezegging van 14 april 2020 aan werkneemster om thuis te mogen werken en subsidiair veroordeelt tot wijziging van de arbeidsplaats in die zin dat werkneemster wordt toegestaan om tot 1 september 2020 thuis te werken.

Oordeel

Werkneemster heeft haar primaire vordering gebaseerd op artikel 2 van de Wet flexibel werken. VoC Grootkeukens heeft daar tegenover gesteld dat dat artikel ingevolge lid 16 niet op haar van toepassing is omdat VoC Grootkeukens minder dan tien werknemers heeft. Werkneemster heeft dit verweer niet of in onvoldoende mate bestreden. Aangezien in kort geding geen uitspraak kan worden gedaan die de rechtstoestand tussen partijen vaststelt, is dat op zich al een reden voor afwijzing van het subsidiair gevorderde. Deze vordering is ook op inhoudelijke gronden niet toewijsbaar. Er is niet aannemelijk geworden dat VoC Grootkeukens de verplichtingen die voortvloeien uit goed werkgeverschap, haar instructiebevoegdheid en/of de zorgplicht zou hebben geschonden. VoC Grootkeukens heeft gemotiveerd en onderbouwd naar voren gebracht dat zij in verband met de coronacrisis meerdere maatregelen heeft genomen om een veilige werkplek te waarborgen. VoC Grootkeukens heeft uitgelegd dat het werken op kantoor nodig is, zeker in deze economisch spannende tijd voor haar, dat haar werknemers aanwezig zijn op de werkplek. Er moeten pakketten worden aangenomen en bestellingen moeten verwerkt en vervolgens verzonden worden. Korte lijnen zijn voor VoC Grootkeukens van belang. Daarnaast begeleidt werkneemster een collega. Gelet op de werkdruk bij de twee directe collega's van werkneemster, kunnen deze werkzaamheden niet alleen aan hen worden overgedragen. Bovendien zijn de werkzaamheden niet vooraf te plannen, omdat die voortkomen uit geplaatste bestellingen. Een bestelling moet bovendien vaak dezelfde dag nog worden verzonden, zodat clusteren van werkzaamheden op één dag of het spreiden van werktijden niet (altijd) mogelijk is. Dit alles moet volgens VoC Grootkeukens ook worden gezien tegen de achtergrond van het weer open gaan van horeca vanaf 1 juni 2020, waardoor de zaken weer aantrekken na een stillere periode. Werkneemster heeft deze feitelijke uitleg van VoC Grootkeukens niet of in onvoldoende mate weersproken. Het zeer algemeen geformuleerde overheidsadvies over *zo veel mogelijk* thuis werken grijpt niet zo ver in op deze specifieke rechtsverhouding dat werkneemster daaruit een 'recht op thuis werken' kan putten. Haar standpunt dat dit overheidsadvies de instructiebevoegdheid van VoC Grootkeukens inperkt en/of op grond van redelijkheid en billijkheid zonder meer door een goed werkgever moet worden gevolgd, houdt geen stand. In de e-mail van 14 april 2020 van VoC Grootkeukens is slechts voor een beperkte periode en geclausuleerd toestemming gegeven om thuis te werken. Dit kan dus niet worden gezien als een overeenkomst die als grond kan dienen voor een onvoorwaardelijke arbeidsplaatswijziging (evenmin een die zou duren tot 1 september 2020).

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:2954

Zaaknummer: 8545345

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: J.W.M. Soentjens en N.J. van Dijk

Wetsartikelen: 2 Wfw, 7:611 BW, 7:658 BW en 7:660 BW