

RECHTSPRAAK

Werknemer werkt op vakantiepark en heeft tijdens zijn dienstverband een affectieve relatie met bewoonster van het vakantiepark. Werkgeefster stelt werknemer op non-actief. Vordering tot wedertewerkstelling.

Feiten

Werknemer is sinds 24 april 2015 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst van werkgeefster in de functie van medewerker technische dienst op een vakantiepark. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Recreatie van toepassing. Tijdens zijn dienstverband heeft werknemer een affectieve relatie gekregen met een van de bewoonsters van het vakantiepark, wier dochter bovendien werkzaam is op het park en in die zin een collega van werknemer is. Werknemer heeft de relatie gemeld aan zijn leidinggevende bij werkgeefster. Die heeft werknemer aangeraden een einde te maken aan de relatie. Daarnaast heeft de partner van de bewoonster bij werkgeefster zijn ongenoegen geuit over de situatie dat werknemer een relatie heeft met zijn partner. Werknemer is vervolgens op non-actief gesteld. Het was de bedoeling van werkgeefster om werknemer te herplaatsen op een van de andere vakantieparken. Om uiteenlopende redenen is het niet tot een herplaatsing gekomen. Werkgeefster overweegt een ontbindingsverzoek, maar daartoe is het nog niet gekomen omdat zij eerst de herplaatsingsmogelijkheden aan het onderzoeken is. Deze herplaatsingsmogelijkheden zijn echter door werknemer afgewezen waardoor werkgeefster beëindiging van het dienstverband zal nastreven. Werkgeefster weigert werknemer toe te laten tot zijn werkzaamheden vanwege de veiligheid van parkbewoners, medewerkers en werknemer zelf, die in gevaar kan komen door eerdere uitlatingen van de partner van de bewoonster met wie hij een relatie had. Werknemer vordert werkgeefster te veroordelen hem binnen 24 uur na het te wijzen vonnis tot het einde van de arbeidsovereenkomst toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden, onder verbeurte van een dwangsom van € 250 per dag (of deel van een dag) dat werkgeefster in gebreke blijft.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de belangenafweging neemt de kantonrechter als uitgangspunt dat er tussen werknemer en werkgeefster een arbeidsovereenkomst bestaat, die niet is beëindigd. Een voortvloeiende uit het beginsel van goed werkgeverschap is dat een werknemer in beginsel recht op tewerkstelling heeft. Dat beginsel lijdt alleen uitzondering in het geval van een redelijke en voldoende zwaarwegende grond, afgezet tegen het eveneens zwaarwegende belang van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten. Werkgeefster

kan slechts in uitzonderingsgevallen een werknemer de toegang tot de werkzaamheden kan weigeren. In het voorliggende geval is sprake van een omstandigheid die werknemer persoonlijk betreft. Deze persoonlijke omstandigheid heeft geen directe invloed op het functioneren van werknemer als werknemer van werkgeefster. Er is intussen enige tijd verstreken, waardoor valt aan te nemen dat intussen de scherpe kantjes van het ongenoegen enigszins zijn verminderd en daarmee ook het risico van escalatie. De kantonrechter wijst daarom de vordering van werknemer toe, met een aanvullende bepaling. Om het risico van escalatie zo veel mogelijk uit te sluiten, bepaalt de kantonrechter dat werknemer op het vakantiepark niet binnen een straal van 75 meter van de woning van de betrokkenen bewoonster zijn werkzaamheden zal uitvoeren. De toe te wijzen veroordeling tot wedertewerkstelling kan niet worden toegewezen tot het einde van de arbeidsovereenkomst, zoals werknemer vordert, omdat er altijd ontwikkelingen kunnen zijn, die maken dat werknemer zijn werkzaamheden niet kan of mag uitvoeren. De kantonrechter verbindt vooralsnog geen dwangsom aan de veroordeling tot wedertewerkstelling, omdat werkgeefster niet de indruk heeft gewekt niet aan de veroordeling in dit vonnis te zullen voldoen. De kantonrechter maakt nog een kanttekening in de richting van werknemer. Indien zijn aanwezigheid op het vakantiepark, ondanks de inschatting van het geringe risico daarvan, niettemin tot bepaalde ongewenste situaties leiden, dan kan werknemer zich niet geheel of gedeeltelijk verschuilen achter werkgeefster als zijn werkgever, omdat het juist werkgeefster is die bereid is gebleken het loon van werknemer door te betalen, tenminste totdat op het nog in te dienen ontslagverzoek zal zijn beslist.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:15445

Zaaknummer: 11303985 RL EXPL 24-17165

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: M. Kager, D.N.C. Doolaage en T. Overeinder

Wetsartikelen: 7:611 BW