

RECHTSPRAAK

De afspraak dat werknemer zijn werkzaamheden voor werkgever grotendeels vanuit het buitenland kan uitvoeren, is verworpen tot een arbeidsvoorwaarde. Werknemer mocht er redelijkerwijs van uitgaan dat deze afspraak niet door het (nieuwe) workation-beleid van werkgever kon worden doorkruist.

Feiten

Werknemer is op 26 februari 2018 in dienst getreden bij Achmea. Sinds juli 2020 verricht werknemer, op basis van een schriftelijke afspraak met Achmea, zijn werkzaamheden voor Achmea grotendeels vanuit Ecuador waar hij met zijn gezin woont. Achmea wil dat werknemer weer vanuit Nederland gaat werken. Achmea heeft namelijk sinds 2023 nieuw beleid voor “workation” vastgesteld. Een van de uitgangspunten is dat langere tijd vanuit het buitenland werken niet wenselijk is. Werknemer verzoekt om continuering van de met hem afgesproken werkregeling die hem in staat stelt zijn werkzaamheden voor Achmea hoofdzakelijk vanuit Ecuador te blijven verrichten.

Oordeel

Arbeidsvoorwaarde

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met inachtneming van de gezichtspunten uit het *FNV/Pontmeyer*-arrest is de kantonrechter van oordeel dat de afspraak over thuiswerken vanuit Ecuador als arbeidsvoorwaarde deel is gaan uitmaken van de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Achmea. Daartoe is het volgende van belang. De afspraken over het thuiswerken vanuit Ecuador zijn in onderling overleg en na advies van afdeling X van Achmea tot stand gekomen. De mogelijkheid om te kunnen werken vanuit Ecuador was (en is) erg belangrijk voor werknemer en zijn gezin en Achmea heeft dat, als goed werkgever, tot op heden gefaciliteerd. Het klopt dat in de schriftelijke afspraken het voorbehoud van tijdelijkheid is gemaakt en dat dat jaarlijks geëvalueerd zou worden. Zonder een nadere toelichting van Achmea moet de kantonrechter er echter van uitgaan dat de op papier ingebouwde tijdelijkheid jarenlang niet is uitgevoerd. Achmea heeft terecht opgemerkt dat er tussen juli 2020 en begin 2022 door de coronapandemie sprake was van reisbeperkingen waardoor werknemer langer onafgebroken in Ecuador is gebleven dan was afgesproken. Na (of ondanks) de Coronapandemie is de afspraak om vanuit Ecuador te werken ruimer uitgevoerd. Vanaf 2022 is de periode dat werknemer vanuit Nederland zou werken zelfs korter en minder frequent dan in maart 2020 was afgesproken. Gelet op deze gang van zaken mocht werknemer er naar het oordeel van de kantonrechter redelijkerwijs van uitgaan dat de

afspraken over het op afstand werken zouden worden voortgezet en dat die werkwijze niet door het (nieuwe) *workation*-beleid van Achmea kon worden doorkruist. Verder overweegt de kantonrechter dat het belang van Achmea bij toepassing van dit beleid op de arbeidsrelatie met werknemer op dit moment minder zwaar weegt dan het belang van werknemer bij continuering van de huidige werkwijze.

Eenzijdige wijziging

Omdat het op afstand werken vanuit Ecuador als een arbeidsvoorwaarde moet worden aangemerkt voor werknemer, komt de kantonrechter toe aan de tegenvordering van Achmea waarin zij aanvoert dat zij het recht heeft om die arbeidsvoorwaarde eenzijdig te wijzigen. In de arbeidsovereenkomst is een eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW opgenomen. Zoals in het voorgaande is overwogen is op dit moment onvoldoende gebleken van voldoende zwaarwegende belangen aan de zijde van Achmea die een wijziging rechtvaardigen terwijl het belang van werknemer bij continuering van die werkwijze onverminderd groot is. Het tegenverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6433

Zaaknummer: 1184220 UE VERZ 25-239

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: D.M. Awaldalla, mr. D.A. Kuiper en N.G.D. van Doorn

Wetsartikelen: 7:613 BW