

## **Rechter: geen recht op thuiswerken vanwege coronacrisis**

Gepubliceerd op 22 juni 2020

Hoewel de overheid een advies heeft geformuleerd in het kader van de coronacrisis over thuiswerken dat er op neerkomt om tot september dat zoveel mogelijk te doen, wil dat nog niet zeggen dat je als werknemer daar ook een recht aan kunt ontleen, zo oordeelde de kantonrechter te Nijmegen in een kort geding.

Een werknemster die in dienst was bij VoC Grootkeukens als medewerkster commerciële binnendienst en servicecoördinator ontvangt (bedrijfsbreed) op 15 maart 2020 een e-mail met de inhoud: "om mogelijkheid op besmetting met het corona vier zo klein mogelijk te maken wordt tot nader order thuis met uitzondering van onderstaande personen [...]. De werknemster krijgt vervolgens op 11 april via WhatsApp het verzoek weer naar kantoor te komen.

Werknemster meldt zich op 14 april weer op het werk, maar op dezelfde dag vraagt zij per e-mail toestemming om alsnog thuis te mogen werken. De werkgever geeft toestemming, onder het voorbehoud dat de werknemster wel naar kantoor moet komen als dat noodzakelijk is.

Op 6 mei krijgen alle werknemers het bericht: vanaf aanstaande maandag werken wij weer allemaal op de zaak. In de mail worden vervolgens ook allerlei maatregelen vermeld die de werkgever heeft genomen om de gezondheid/veiligheid van de werknemers te waarborgen.

De werknemster heeft er kennelijk niet veel vertrouwen in en mailt de volgende dag dat het advies van de overheid toch echt is om tot september thuis te werken. Zij vraagt vervolgens om een motivatie welke zwaarwegende bedrijfsbelangen er volgens de werkgever zouden zijn om toch van haar de eisen om op het werk te verschijnen.

Na meerdere mails over en weer verhardt de discussie zich en laat de werkgever weten dat de werknemster geacht wordt om redelijke opdrachten, zoals het verschijnen op het werk, op te volgen.

### **Vorderingen werknemster in kort geding**

De werknemster vordert op grond van de Wet Flexibel Werken primair nakoming van de schriftelijke toezegging van 14 april 2020 aan de werknemster om thuis te mogen werken. Subsidiair vordert zij wijziging van de arbeidsplaats in die zin dat het haar wordt toegestaan om tot 1 september 2020 thuis te werken. Alles op straffe van verbeurte van een dwangsom van 1.000 euro, met een maximum van 25.000 euro.

Voor de kantonrechter voert de werknemster aan dat zij, vanwege de huidige Coronacrisis en op grond van de Wet flexibel werken, toestemming heeft gevraagd en gekregen van haar werkgever om thuis te werken. Subsidiair vindt zij dat haar arbeidsplaats, in ieder geval tot 1 september 2020, in die zin moet worden gewijzigd dat zij thuis mag werken. Door haar niet thuis te laten werken handelt de werkgever in strijd met goed werkgeverschap, haar instructiebevoegdheid en zorgplicht.

De werkneemster voert enkele argumenten aan en onder andere stelt zij dat zij op 14 april op haar werk heeft moeten ervaren dat collega's zich niet goed hielden aan Social Distancing, waar zij deze in privé serieus in acht nam. Dat gaf haar een onveilig gevoel. Ook kon zij in de twee maanden dat ze thuis werkte heel efficiënt haar werkzaamheden uitvoeren. De werkneemster wijst op het overheidsadvies om thuis te werken, waar de werkgever zich in haar visie ten onrechte niet aan houdt.

### **De beoordeling**

De primaire vordering van de werkneemster strandt omdat de Wet Flexibel Werken stipuleert dat deze niet van toepassing is op werkgevers met minder dan 10 werknemers in dienst, hetgeen in casu het geval was.

De kantonrechter concludeert vervolgens dat een arbeidsplaatswijziging in kort geding niet kan worden uitgesproken, aangezien het hier een ingrijpende wijziging in de arbeidsverhouding betreft. Aangezien in kort geding geen uitspraken worden gedaan die de rechtstoestand tussen partijen vaststelt, vindt de rechter dat op zich al reden voor afwijzing van het gevorderde.

Voorts concludeert de kantonrechter dat ook op inhoudelijke gronden de eis van de werkneemster niet toewijsbaar is want in het geding is namelijk niet aannemelijk geworden dat de werkgever de verplichtingen die voortvloeien uit goed werkgeverschap, instructiebevoegdheid en/of de zorgplicht zou hebben geschonden.

De kantonrechter oordeelt dat de werkgever gemotiveerd en onderbouwd naar voren heeft gebracht dat zij in verband met de coronacrisis meerdere maatregelen heeft genomen om een veilige werkplek te waarborgen. Dit blijkt uit de e-mail van 6 mei 2020 waarin instructies staan beschreven en werkplekken zijn toebedeeld aan werknemers. Ter zitting heeft de werkgever daar verder nog over verklaard dat zij ook het aantal stoelen in de kantine heeft teruggebracht, dat er op meerdere plekken ontsmettingsmiddelen staan en dat is geprobeerd om iedere werknemer een eigen kantoorruimte te geven.

De werkgever heeft uitgelegd dat het 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. Daarnaast begeleidt de werkneemster een collega. Gelet op de werkdruk bij de twee directe collega's van de werkneemster, kunnen deze werkzaamheden niet alleen aan hen worden overgedragen.

De kantonrechter overweegt dat het zeer algemeen geformuleerde overheidsadvies over zoveel mogelijk thuis werken niet zo ver ingrijpt op deze specifieke rechtsverhouding dat de werkneemster daaruit een recht op thuis werken kan putten. Haar standpunt dat dit overheidsadvies de instructiebevoegdheid van de werkgever inperkt en/of op grond van redelijkheid en billijkheid zonder meer door een goed werkgever moet worden gevolgd, houdt geen stand.

De werkneemster had ook nog als grondslag voor haar vordering gewezen op het bestaan van een overeenkomst tussen haar en haar werkgever, waaruit in haar visie zou moeten volgen dat zij thuis mag werken. Zij verwees naar de eerdere e-mails, maar de kantonrechter concludeert dat uit die e-mails alleen maar kon worden afgeleid dat voor een beperkte periode en geclausuleerd toestemming was gegeven om thuis te werken en niet kon worden gezien als een overeenkomst die als grond kon dienen voor een onvoorwaardelijke arbeidsplaatswijziging.

Voor de uitspraak: <http://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:RBGEL:2020:2954>