

RECHTSPRAAK

Kern

Werkneemster is in dienst van ROC Zeeland. ROC Zeeland voert een flexibiliteitsbeleid, inhoudende dat 8% van haar werknemers op flexibele basis werkzaam moet zijn. Dit om eventuele terugloop in aanmeldingen voor het onderwijsjaar gemakkelijk op te vangen. Werkneemster is sinds 1998 in dienst van het ROC. Zij heeft uiteindelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor de duur van wtf 0,3945. Vanwege bevalling van een kind heeft zij verzocht de arbeidsomvang te verminderen tot 0,1364. Vanaf 2005 heeft werkneemster om uitbreiding van de arbeidsomvang gevraagd. Werkgever heeft deze uitbreiding steeds bij wijze van tijdelijke uitbreidingen van een jaar toegewezen tot 0,58 wtf. In 2008 wordt werknemers ingeschaald voor 0,2 wtf. Werkneemster vordert thans loon over het verschil tussen 0,2 en 0,58 wtf.

Volgens de kantonrechter heeft de werkgever zich schuldig gemaakt aan slecht werkgeverschap. Het had op de weg van werkgever gelegen werknemer te wijzen op de Wet aanpassing arbeidsduur. Op grond van deze wet had werknemers haar arbeidsomvang voor onbepaalde tijd kunnen uitbreiden. Volgens de kantonrechter zou een beroep op artikel 2 lid 5 WAA namelijk slagen. Daar dit niet te doen en werknemer steeds tijdelijke uitbreidingen van de urenomvang aan te bieden, handelt de werkgever in strijd met de uitgangspunten van de Wet flexibiliteit en zekerheid. De met deze wet geïntroduceerde mogelijkheden om meer gebruik te kunnen maken van flexibele arbeidskrachten is gecompenseerd met een zekere rechtsbescherming voor deze groep arbeiders. De handelwijze van werkgever zou er op neerkomen dat de rechtsbeschermende bepalingen van deze wet buiten toepassing zouden worden gesteld. De loonvordering wordt toegewezen, de wettelijke verhoging niet.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-10-2008

ECLI: ECLI:NL:RBMID:2008:BG3568

Zaaknummer: 173279 VV 08-54

Wetsartikelen: 7:611 BW en 2 lid 5 WAA