

RECHTSPRAAK

Werkneemster is op 30 juni 2003 bij de rechtsvoorgangster van Fair Play. Werkneemster werkt op basis van een variabel dienstrooster. Van 2003 verrichte zij werkzaamheden te Weert. Zij werkt in vaste wisseldiensten, de ene week van 8.00 uur tot 17.00 uur en de andere week van 16.45 uur tot 22.15 uur. In maart 2008 heeft Fair Play een nieuw werkrooster opgesteld met wisseldiensten van 7.30 uur tot 15.30 uur en van 14.15 uur tot 22.15 uur. Werkneemster heeft aangegeven dat ze de aanvangstijd van het gewijzigde werkrooster, te weten 7.30 uur, niet kan combineren met de verzorging en opvang van haar kind, aangezien de kinderopvang om 7.30 uur open gaat. Zij kan derhalve niet eerder dan 8.00 uur op haar werk aanwezig zijn. Teneinde werkneemster een redelijke termijn te gunnen om haar privé situatie af te stemmen op het gewijzigde werkrooster heeft Fair Play werkneemster een overgangsregeling van vijf maanden aangeboden. Omdat werkneemster na afloop van de overgangsregeling bleef volharden in haar standpunt heeft Fair Play naar andere oplossingen gezocht. Dit heeft geresulteerd in tewerkstelling op andere werklocatie van Fair Play. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat sprake is van een niet rechtsgeldige eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De rechter is van oordeel dat het wijzigen van het werkrooster is aan te merken als een wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Partijen zijn het erover eens dat een wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW niet is overeengekomen. Dit brengt met zich dat het criterium van zwaarwichtig belang, waarover artikel 7:613 BW spreekt en waarop werkneemster zich beroept, niet van toepassing is. Bij de beoordeling van de vraag of het voorstel van Fair Play om in plaats van 8.00 uur om 7.30 uur te beginnen als redelijk kan worden beschouwd geldt als uitgangspunt dat het wijzigen van arbeidsvoorwaarden getoetst dient te worden aan de artikelen 7:611 BW en 6:248 lid 2 BW. Daarbij dient in de eerste plaats te worden onderzocht of de werkgever daarin als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, en of het door hem gedane voorstel redelijk is. In dat kader moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen, waaronder de aard van de gewijzigde omstandigheden die tot het voorstel aanleiding hebben gegeven en de aard en ingrijpendheid van het gedane voorstel, alsmede -naast het belang van de werkgever en de door hem gedreven onderneming- de positie van de betrokken werknemer aan wie het voorstel wordt gedaan en diens belang bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarden.

Naar het oordeel van de rechter is sprake van 'gewijzigde omstandigheden' te weten de overname door Fair Play en de wens tot het efficiënter inzetten van personeel. Ten aanzien van de vraag of Fair Play een 'redelijk voorstel' aan werkneemster heeft gedaan, oordeelt de rechter als volgt. Gelet op de belangen van Fair Play is het voorstel van Fair Play om in plaats

van 8.00 uur om 7.30 uur te beginnen - met, zoals ter zitting is gebleken, een frequentie van één keer per twee weken op één of twee dagen - als een redelijk voorstel kan worden aangemerkt. Dit geldt temeer nu werkneemster krachtens haar arbeidsovereenkomst heeft ingestemd met een flexibel werkrooster. Ten slotte dient de vraag te worden beantwoord of er omstandigheden zijn die meebrengen dat van werkneemster redelijkerwijs niet gevergd kon worden het nieuwe werkrooster te aanvaarden. De rechter oordeelt dat Fair Play zich voldoende heeft ingespannen om voor werkneemster een oplossing aan te dragen. Fair Play heeft werkneemster diverse alternatieven aangeboden, te weten werkplekken in de centers te Eindhoven en Uden, en werkneemster ruimschoots de tijd gegund om haar privé situatie af te stemmen op het nieuwe werkrooster. Ook aan de zijde van werkneemster mag verwacht worden dat zij meedenkt en meewerkt aan een voor beide partijen acceptabele oplossing, temeer nu het werken volgens het nieuwe werkrooster als een redelijke instructie dient te worden gezien.

Omdat Fair Play de functie van werkneemster eenzijdig mocht wijzigen, komt het niet werken voor rekening en risico van werkneemster (7:628 BW) en dient de loonvordering te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-05-2009

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2009:BI8757

Zaaknummer: 331559 CV EXPL 09-2911

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW en 6:248 lid 2 BW