

RECHTSPRAAK

# werknemers/Stichting Regionale Ambulancevoorziening Groningen

***Wijziging rooster betreft geen wijziging van primaire arbeidsvoorwaarden zodat Stoof/Mammoet-criteria niet gelden. Artikel 7:611 BW geldt onverkort.***

(Vgl. ook ECLI:NL:GHARL:2014:6489.) Ambulancezorg heeft met ingang van 1 oktober 2008 een roosterwijziging doorgevoerd, inhoudende dat voortaan alleen nog maar diensten op de 'post' worden verricht (en niet meer vanuit huis). Aanleiding voor deze roosterwijziging is de invoering van de wettelijke aanrijdtijd, zogenoemde '15 minutennorm', ter verbetering van de dienstverlening aan de patiënt. De OR heeft destijds ingestemd met deze roosterwijziging. De werknemers stellen zich in deze procedure op het standpunt dat er een afbouwregeling had moet plaatsvinden, omdat zij qua inkomen aanzienlijk erop achteruitgaan. Naar het oordeel van de kantonrechter is een rooster geen arbeidsvoorwaarde.

Het hof oordeelt als volgt. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat de wijziging van het rooster niet leidde tot een wijziging van de arbeidsuren en het salaris. Enkel het systeem van overwerk en onregelmatigheidsdiensten en de daarbij behorende vergoedingen wijzigden. Het betrof derhalve geen wijziging van primaire arbeidsvoorwaarden waarvoor instemming van de werknemers noodzakelijk is. Stoof/Mammoet is derhalve niet aan de orde. (Zie anders: ECLI:NL:GHSHE:2012:BV2621).

Krachtens het bepaalde in artikel 7:611 BW dienen werkgever en werknemer zich over en weer als goed werkgever en werknemer te gedragen. Dat brengt onder meer mee dat een werknemer op redelijke voorstellen van de werkgever, die niet de primaire arbeidsvoorwaarden betreffen en hun rechtvaardiging vinden in verandering van omstandigheden (door regelgeving of andere niet te veronachtzamen factoren), in het algemeen positief dient te reageren en deze alleen dient af te wijzen als aanvaarding daarvan redelijkerwijs niet zonder meer van hem kan worden gevergd. Naar het oordeel van het hof was de door Ambulancezorg voorgestelde wijziging, gelet op de veranderde regelgeving, alleszins redelijk, hetgeen bevestiging vindt in het feit dat de ondernemingsraad daarmee heeft ingestemd. Nu enerzijds van een recht op piketdiensten en/of het verrichten van overuren geen sprake was en het aantal uren per maand sterk fluctueerde en anderzijds een hogere vaste onregelmatigheidsvergoeding aan werknemers is toegekend en aan hen de mogelijkheid wordt geboden, zowel intern als extern, nog overuren te maken, vermag het hof niet in te zien dat Ambulancezorg zich niet als een goed werkgever heeft gedragen door

werknemers geen afbouwregeling aan te bieden. Daarbij merkt het hof nog op dat hetgeen werknemers opmerken omtrent de Arbeidstijdenwet, gelet op het ter zake door Ambulancezorg gevoerde verweer, zonder nadere toelichting, die ontbreekt, niet goed valt te begrijpen. De opmerking gaat slechts over de door de kantonrechter besproken mogelijkheid voor werknemers om extern extra uren te maken, terwijl Ambulancezorg en de kantonrechter het beide toch ook hebben over de mogelijkheid om intern over te werken. Overwerk betekent bovendien per definitie dat meer uren worden gemaakt dan de contractuele arbeidsduur die met de werkgever is overeengekomen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 19-08-2014

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2014:6492

**Zaaknummer:** 200.092.477-01

**Rechters:** K.E. Mollema, J.H. Kuiper en L. Groefsema

**Advocaten:** R.A. Severijn en B.M.J. Pelzer

**Wetsartikelen:** 7:611 BW