

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

In arbeidsovereenkomst groepsleidster is een minimale en maximale arbeidsomvang overeengekomen. Rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW wordt weerlegd, doordat het contract de duur van de te verrichten werkzaamheden expliciet regelt.

Werkneemster is sinds 2007 in dienst in de functie van Groepsleidster voor- en naschoolse opvang. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Kinderopvang van toepassing verklaard. Per e-mail van 11 augustus 2014 is aan werkneemster medegedeeld dat zij 2,5 uur per week minder zal worden ingeroosterd. Werkneemster stelt dat zij gedurende meerdere opeenvolgende jaren gemiddeld ruim 36 uur per week heeft gewerkt, zodat haar feitelijke arbeidsomvang structureel hoger ligt dan de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsomvang en werkgever ingevolge artikel 7:610b BW niet het recht heeft om het aantal uren van werkneemster eenzijdig te wijzigen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In tegenstelling tot hetgeen door werkneemster is betoogd, leidt artikel 7:610b BW er niet toe de arbeidsduur van een overeenkomst, nadat drie maanden zijn verstreken, te fixeren op de arbeidsduur van die afgelopen drie maanden, dan wel erin te voorzien dat na die drie maanden de arbeidsduur per week of per maand niet meer lager kan zijn. In dit geval wordt het (proces- en bewijsrechtelijk) rechtsvermoeden weerlegd doordat het contract de duur van de te verrichten werkzaamheden expliciet regelt. Door een minimum en een maximum aan arbeidsduur overeen te komen is gebruik gemaakt van de flexibiliteit die de wet de werkgever biedt. Daar komt bij dat uit de eigen stellingen van werkneemster volgt dat partijen van de overeengekomen duur in het verleden niet zijn afgeweken. Bijzondere omstandigheden die nopen tot een ander oordeel zijn niet gebleken, noch gesteld. Het stond werkgever derhalve vrij de uren van werkneemster te verminderen, temeer daar de terugloop van het kinderaantal als onvoldoende weersproken vaststaat. Nu ook uit de cao volgt dat het gebruikmaken van een min-maxovereenkomst dan wel jaarurensystematiek mogelijk is, is duidelijk dat de vraag naar en de omvang van de werkzaamheden kunnen fluctueren, hetgeen ook inherent is aan de aard van de werkzaamheden. De stelling van werkneemster dat ten onrechte geen salarisverhoging heeft plaatsgevonden conform de cao (omdat zij niet goed zou functioneren, hetgeen voor een verhoging is vereist) is – mede gelet op de aard van de kortgedingprocedure – niet aannemelijk geworden. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:7349

Zaaknummer: 3499592 / MV EXPL 14-228

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: D.F.W. Schalkwijk en M. van der Chijs

Wetsartikelen: 7:610b BW