

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Eenzijdige wijziging dienstrooster ziekenverzorgende is niet toelaatbaar. Aan de maatstaf van artikel 6:248 lid 2 BW wordt niet voldaan.

Werkneemster is sinds 1990 in dienst. Zij is werkzaam in de functie ziekenverzorgende. Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraamzorg en Jeugdgezondheidszorg 2013-2014 (hierna: CAO VVT 2013-2014). Werkgeefster heeft op 10 april 2014 laten weten dat vanwege knelpunten in het rooster als gevolg van historisch gegroeide eisen en privileges, voortaan iedereen wisselende diensten zal draaien en dat werknemers in principe ingeroosterd kunnen worden op alle dagen en in alle diensten. Werkneemster vordert voor recht te verklaren dat de door werkgeefster voorgenomen eenzijdige wijziging van het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen dienstrooster juridisch niet toelaatbaar is. Zij legt aan haar vordering ten grondslag dat de handelswijze van werkgeefster een eenzijdige, collectieve wijziging van de arbeidsvoorwaarden betreft, omdat werkgeefster het overeengekomen dienstrooster wil wijzigen en de wijziging meer dan één werknemer betreffen. Omdat partijen geen eenzijdig wijzigingsbeding zijn overeengekomen, geldt dat de toelaatbaarheid van deze eenzijdige collectieve wijziging getoetst dient te worden aan artikel 6:248 lid 2 BW en/of artikel 6:258 BW, zo stelt werkneemster. Deze toets wordt volgens haar niet gehaald, omdat werkgeefster niet heeft gesteld dat het behoud van het met werkneemster overgekomen dienstrooster voor haar onaanvaardbaar zou zijn ex artikel 6:248 lid 2 BW, maar enkel heeft aangegeven dat de wijziging van vaste diensten naar flexibele diensten nodig is om het moeizaam organiseren van de zorg en het voorkomen van knelpunten in het roosteren op te lossen.

De kantonrechter is met werkneemster van oordeel dat op deze casus de maatstaf van artikel 6:248 lid 2 BW moet worden toegepast: zie in dit verband ook de uitspraak van de Hoge Raad van 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847. Anders dan werkgeefster is de kantonrechter van oordeel dat het hier een collectieve wijziging van de arbeidsvoorwaarden betreft. Dit blijkt uit de brief van 10 april 2014 die gericht is aan alle medewerkers, alsmede uit de strekking van de wijziging, namelijk dat de nieuwe regeling voor alle medewerkers geldt. Dat het hier een arbeidsvoorwaarde betreft die in de arbeidsovereenkomst van werkneemster is opgenomen, maakt dat niet anders, nu onbetwist is dat dit ook voor (ten minste) vijf collega's van werkneemster geldt en overigens niet is uit te sluiten dat bij die medewerkers waarbij het geen onderdeel van de arbeidsovereenkomst is, door tijdsverloop toch een recht is ontstaan die als arbeidsvoorwaarde is aan te merken. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever,

met toepassing van de voorgenoemde maatstaf, onvoldoende feiten en omstandigheden heeft aangevoerd die een eenzijdige wijziging van de overeengekomen werktijden jegens werkneemster toelaatbaar maakt. De kantonrechter kan er begrip voor hebben dat de zorg verandert en dat werkgeefster wijzigingen doorvoert in haar organisatie om haar cliënten op professioneel niveau kwalitatief goede zorg te bieden. Dat een en ander met zich brengt dat het daarvoor wenselijk, of zelfs noodzakelijk is werkroosters te maken waarin op flexibele wijze medewerkers kunnen worden ingeroosterd, is eveneens aannemelijk. Dat bij het handhaven van de overeengekomen werktijden van werkneemster die zorg niet kan worden gerealiseerd, is evenwel niet gebleken. Hoewel werkgeefster in redelijkheid aanleiding kan vinden om de bestaande, in de praktijk gegroeide, afspraken ('wensen', 'eisen' of 'rechten') van medewerkers terzijde te leggen om vervolgens alle teamleden flexibel in te roosteren, kan daarvan niet gezegd worden dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werkneemster een beroep doet op de met haar overeengekomen werktijden waardoor zij een afwijkende positie inneemt ten opzichte van haar collega's. Dit zou wellicht anders zijn indien door werkgeefster zou zijn gesteld, en bij betwisting zou zijn bewezen, dat (een deel van) de aan haar zorg toevertrouwde personen toereikende zorg moest worden onthouden bij de handhaving van het rooster zoals dat bij werkneemster is overeengekomen. Dat het nakomen met de met werkneemster overeengekomen werktijden zou leiden tot onuitvoerbaarheid van de aan werkgeefster opgedragen taak, zelfs indien werkneemster niet de enige werknemer is waarmee werktijden zijn overeengekomen, is – gelet op de omvang van het bedrijf van werkgeefster – onaannemelijk. Daaraan doet niet af dat werkneemster in de ogen van werkgeefster onvoldoende haar belang bij instandhouding van haar werktijden heeft duidelijk gemaakt. De overige aangevoerde argumenten, in het bijzonder de verwijzing naar de CAO VVT, kunnen daarmee onbesproken blijven.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-10-2015

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2015:6603

Zaaknummer: 4094485-CV-15-3178

Rechters: P.J.M. Rouwen

Advocaten: K.C. de Koning

Wetsartikelen: 6:248 BW