

RECHTSPRAAK

werknemer/Hajnadi Klimaattechniek B.V.

Werkgever is gerechtigd werktijden (individuele) werknemer eenzijdig te wijzigen. Artikel 7:611 BW en Stoof/Mammoet. Sprake van gewijzigde omstandigheden en van een redelijk voorstel waarvan aanvaarding in redelijkheid van werknemer kan worden gevergd.

Feiten

Werknemer is sinds 2006 bij Hajnadi Klimaattechniek B.V. (hierna: Hajnadi) in dienst als service- en onderhoudsmonteur. Vanaf medio 2016 hebben partijen met elkaar gesproken en gecorrespondeerd over een wijziging van de werktijden van werknemer. Dit heeft niet tot een minnelijke oplossing geleid. Hajnadi heeft vervolgens met ingang van 1 januari 2017 de werktijden van werknemer eenzijdig gewijzigd. Met ingang van voornoemde datum is werknemer daadwerkelijk zijn werkzaamheden gaan verrichten overeenkomstig de door Hajnadi voorgeschreven werktijden. Tussen partijen is thans in geschil of Hajnadi gerechtigd was tot eenzijdige wijziging van de werktijden van werknemer.

Oordeel

Artikel 7:611 BW

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Nu geen eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen en sprake is van een wijziging van een individuele arbeidsvoorwaarde – niet zijnde een kernarbeidsvoorwaarde – dient getoetst te worden aan het bepaalde in artikel 7:611 BW. Op grond van het arrest van de Hoge Raad van 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847 (Stoof/Mammoet), moeten in een dergelijk geval drie stappen worden onderscheiden. De voorzieningenrechter toetst aan de hand van deze stappen of Hajnadi vooralsnog gerechtigd moet worden geacht tot (eenzijdige) aanpassing van de werktijden van werknemer.

1. Is er sprake van gewijzigde omstandigheden die nopen tot wijziging van de arbeidsovereenkomst?

Werknemer is in een unieke positie komen te verkeren doordat hij 55 jaar is geworden. Ofschoon het werknemer vrijstond om zijn werkgever te wijzen op de nieuwe verplichtingen ingevolge de CAO Metaal en Techniek die vanwege het bereiken van die leeftijd ontstonden, kan er niet aan voorbij worden gegaan dat Hajnadi hierdoor beperkt wordt in het totale aantal

door werknemer te verrichten overuren per vier weken. Het bereiken van de 55-jarige leeftijd en het strikte beroep op onverkorte naleving van die cao-bepaling vormen tezamen gewijzigde omstandigheden als bedoeld in Stoof/Mammoet.

2. Is het gedane voorstel tot wijziging van de overeenkomst in het licht van alle omstandigheden van het geval redelijk?

Naar het voorlopige oordeel van de voorzieningenrechter is het voorstel tot wijziging redelijk. Partijen hebben driekwart jaar gepoogd om in onderling overleg tot een oplossing te komen, waarbij Hajnadi heeft getracht om rekening te houden met de belangen van werknemer. Voorts worden er in de wijziging per 1 januari 2017 twee in duur identieke tijdvakken gehanteerd, zodat werknemer gedurende zes maanden gewoon conform zijn ‘oude werktijden’ (van 8:30 tot 17:15 uur) kan blijven werken. Werknemer miskent dat de verschuiving van zijn werktijden in het tijdvak oktober tot en met maart (tussen 10:15 en 19:00 uur) relatief beperkt is en dat zijn werktijden niet zijn verlengd, maar zijn verschoven.

3. Kan aanvaarding van het voorstel in redelijkheid van de werknemer worden gevergd?

Bij de derde stap op grond van Stoof/Mammoet is cruciaal of Hajnadi kan rechtvaardigen waarom alléén de werktijden van werknemer, en niet ook die van de overige elf monteurs, zijn aangepast. Daarover is ter zitting uitvoerig gedebatteerd. Hajnadi heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij door het bereiken van de 55-jarige leeftijd van werknemer én zijn beroep op het bepaalde in artikel 21 lid 4 van de CAO Metaal en Techniek beperkt is in haar oplossingen. De andere werknemers binnen de groep monteurs zijn tijdens consignatiediensten namelijk beschikbaar om tot 19:00 uur (en daarna) werkzaamheden te verrichten, zonder dat daaraan op grond van de cao een maximum is gekoppeld. Ook heeft Hajnadi toegelicht dat het collectief verzetten naar een starttijd van 10:15 uur leidt tot onvoldoende bezetting in de ochtenduren. Aldus heeft Hajnadi het aanpassen van de werktijden van werknemer genoegzaam kunnen rechtvaardigen. De door werknemer aangevoerde persoonlijke omstandigheden kunnen niet tot een ander voorlopig oordeel leiden.

Conclusie

Het voorstel van Hajnadi tot wijziging van de arbeidsovereenkomst met werknemer met ingang van 1 januari 2017 moet in het licht van de hiervoor beschreven omstandigheden naar voorlopig oordeel redelijk worden geacht. Bij afweging van de belangen van beide partijen dient het belang van Hajnadi te prevaleren, zodat aanvaarding van het voorstel in redelijkheid van werknemer kon worden gevergd. Zijn vordering wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 31-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:828

Zaaknummer: 5604847 CV 16-11685

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: C.H.J. Voncken-Crijns en M.H.M. Murrer

Wetsartikelen: 7:611 BW