

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Afspraak dat werkneemster twee halve dagen werkt is niet aan te merken als arbeidsvoorwaarde. Werkgever heeft afspraken op goede gronden eenzijdig kunnen wijzigen. Artikel 7:611 BW. Belang werkneemster (problemen met opvang van kinderen) ondergeschikt aan belang werkgever.

Feiten

Werkneemster is per september 2007 bij werkgever in dienst getreden als coach. Werkneemster heeft vijf kinderen en ten behoeve van de opvang van haar kinderen heeft zij haar werkrooster afgestemd op dat van haar partner. Op 8 juni 2016 heeft werkgever aan werkneemster gevraagd of zij wegens een tekort aan teamleiders tijdelijk de functie van teamleider wilde vervullen. Werkneemster was hiertoe bereid. Het werkrooster is vervolgens gewijzigd. Op 9 augustus 2016 heeft werkgever aan werkneemster kenbaar gemaakt dat de functie van trainster is komen te vervallen en is haar de functie van teamleider aangeboden. Werkneemster heeft de functie geaccepteerd, maar heeft laten weten dat zij haar arbeidstijden niet kan aanpassen. Werkgever heeft hierop laten weten dat de arbeidstijden niet eenzijdig worden gewijzigd, maar dat in de functie flexibiliteit wordt gevraagd en dat vaste afspraken of een garantie voor bepaalde werktijden niet worden gegeven. De vraag die in het geding voorligt is of werkneemster aanspraak kan maken op onverkorte handhaving van de tussen partijen gemaakte afspraak ten aanzien van het per 1 januari 2016 geldende werkrooster (te weten, twee halve dagen werken).

Oordeel

Arbidsvoorwaarde

Allereerst dient te worden beoordeeld of de per 1 januari 2016 gemaakte afspraak dat werkneemster twee halve dagen werkt kan worden aangemerkt als een arbeidsvoorwaarde. De kantonrechter is met werkgever van oordeel dat geen sprake is van een arbeidsvoorwaarde. De afspraak over het werkrooster is niet opgenomen in de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst. Weliswaar is dit niet van doorslaggevende betekenis, maar dat nadien het werkrooster onderdeel van de arbeidsovereenkomst is gaan uitmaken volgt onvoldoende uit de stellingen van werkneemster en uit de overgelegde stukken. Van een verworven recht is evenmin sprake, nu slechts een halfjaar uitvoering is gegeven aan de gemaakte afspraken omtrent het werkrooster en voordien ook wijzigingen in het werkrooster hebben

plaatsgevonden.

Eenzijdige wijziging mogelijk?

Nu geen sprake is van een arbeidsvoorwaarde is toetsing aan de criteria zoals geformuleerd in het arrest Stoof/Mammoet niet aan de orde, maar heeft artikel 7:611 BW als maatstaf te gelden. Werkgever heeft naar het oordeel van de kantonrechter de noodzaak van een wijziging van het werkrooster voldoende aannemelijk gemaakt. Zo is sprake van verslechterde bedrijfseconomische omstandigheden, is de functie van trainer komen te vervallen en is voor de functie van teamleider een wijziging in het werkrooster noodzakelijk. Werkgever heeft voldoende gemotiveerd gesteld dat haar opdrachtgevers, ten opzichte van wie werkgever in een afhankelijke positie staat, thans van werkgever een hoge bezetting van de agents op de avonden en op zaterdag verwachten. Op deze veranderingen in de markt moet werkgever inspelen. Gelet op deze omstandigheden was de door werkgever voorgestelde wijziging alleszins redelijk, hetgeen bevestiging vindt in het feit dat de ondernemingsraad daarmee heeft ingestemd. De kantonrechter acht het voorstel van werkgever om dinsdag acht uur te werken en woensdag roostervrij te zijn redelijk en is tevens van oordeel dat aanvaarding van dat voorstel in redelijkheid van werkneemster kan worden gevergd. Zij heeft aangevoerd dat de wijziging van het werkrooster problemen oplevert voor de opvang van haar kinderen, maar dit belang kan niet prevaleren boven het belang van werkgever. Dit geldt temeer nu de wijziging slechts een halve dag betreft en werkgever bovendien aan werkneemster de mogelijkheid heeft geboden op dinsdag een splitdienst te werken, waardoor zij in de middag thuis is voor de kinderen. Ook heeft werkneemster inmiddels ruim de tijd gehad haar privésituatie aan te passen aan het door werkgever gedane voorstel.

Conclusie

Werkgever heeft de met werkneemster gemaakte afspraken op goede gronden eenzijdig kunnen wijzigen en, nu werkneemster hier geen gevolg aan gaf, werkgever was gerechtigd het salaris in te houden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-02-2017

Zaaknummer: