

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Eenzijdige wijziging. Het door werknemer gaan werken van 37,5 uur per week voor een salaris van 40 uur per week is een arbeidsvoorwaarde geworden. Van werknemer mocht niet in redelijkheid gevergd worden dat hij zonder compensatie akkoord zou gaan met uitbreiding van zijn arbeidsuren.

Feiten

Werknemer is in april 2000 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgever. Sinds 1 januari 2006 is werknemer in dienst bij werkgever. Tot 2 september 2013 werkte hij 40 uur per week in de buitendienst. Vervolgens is hij in de hal gaan werken als kraanmachinist, in ploegendiensten. Hierbij werkte hij 37,5 uur per week, terwijl zijn salaris gelijk was aan hetgeen hij verdiende toen hij 40 uur per week werkte. De werktijden waren van 06:00 tot 14:30 uur en van 14:30 uur tot 23:00 uur. Op 9 september 2013 hebben partijen een aanhangsel op de arbeidsovereenkomst getekend. Daarin is neergelegd dat werknemer per 9 september 2013 van afdeling wijzigt, waarbij de inzetbaarheid wijzigt naar een 'tweeploegendienst'. Op 19 december 2014 heeft werkgever tijdens een personeelsvergadering aangekondigd dat de werktijden in de ploegendienst aangepast zouden gaan worden naar van 06:00 tot 15:00 uur en van 15:00 uur tot 24:00 uur. Met ingang van 5 februari 2015 zijn de werktijden definitief gewijzigd. Thans is in geschil of werkgever deze uitbreiding van arbeidsuren mocht doorvoeren.

Oordeel

Allereerst dient de vraag beantwoord te worden of het door werknemer gaan werken van 37,5 uur per week voor een salaris op basis van 40 uur per week een arbeidsvoorwaarde is geworden. Uit de stukken blijkt dat het voor shovel-/kraanmachinisten gebruikelijk was dat zij een halfuur pauze per dag doorbetaald zouden worden. Uit hetgeen werknemer ter zitting heeft verklaard volgt dat in 2013 werknemer akkoord is gegaan met een voorstel van werkgever om als kraanmachinist in de hal te gaan werken in ploegendiensten onder voorwaarde van 8,75% ploegentoeslag, 37,5 uur werken per week en doorbetaling van een halfuur pauze per dag. De kantonrechter is gelet hierop van oordeel dat er sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Dat deze situatie tijdelijk zou zijn, zoals werkgever heeft gesteld, is gemotiveerd weersproken door werknemer. Dat sprake was van een tijdelijke situatie volgt ook niet uit het aanhangsel op de arbeidsovereenkomst van 9 september 2013. Niet in geschil

is dat het aantal te werken uren veranderd is, zodat gelet op het voorgaande er sprake is van een wijziging van arbeidsvoorwaarden. Bij de vraag of van de werknemer aanvaarding van een wijziging van de overeenkomst op grond van het goed werknemerschap kan worden gevegd dient in de eerste plaats te worden onderzocht of de werkgever in de gewijzigde omstandigheden als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging, waarbij alle omstandigheden van het geval in aanmerking moeten worden genomen. Als daarvan sprake is, dient vervolgens te worden onderzocht of aanvaarding van het voorstel van het door de werkgever gedane redelijke voorstel in redelijkheid van de werknemer gevegd kan worden. Als ook dat het geval is, komt de werknemer het niet toe het voorstel tot wijziging te weigeren. Werkgever heeft aangevoerd dat de wijziging van de arbeidsuren nodig was vanwege bedrijfsredenen. Er is thans een ruimere vergunning afgegeven ten aanzien van de werkzaamheden in de hal, waardoor de werktijden verruimd konden worden. Werkgever heeft aangevoerd, maar niet onderbouwd, dat deze wijziging vanwege bedrijfseconomische redenen noodzakelijk was. Dit is onvoldoende om in redelijkheid een wijziging van de arbeidsuren voor te stellen, indien daar geen compensatie (zijnde een betaling van de extra arbeidsuren) aan verbonden is. Werkgever heeft niet onderbouwd dat er geen compensatie mogelijk is vanwege bedrijfseconomische redenen. Werkgever heeft geen stukken in het geding gebracht ten aanzien van haar financiële situatie. Van werknemer mocht dan ook niet in redelijkheid gevegd worden dat hij zonder compensatie akkoord zou gaan met uitbreiding van zijn arbeidsuren. De conclusie is dat de kantonrechter de vordering van werknemer zal toewijzen, in die zin dat er voor recht wordt verklaard dat werknemer per dag een halfuur doorbetaalde pauze heeft en dat werkgever een halfuur pauze per dag aan werknemer door dient te betalen, met ingang van 1 januari 2015.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:1201

Zaaknummer: 5322008

Rechters: B. Liefding-Voogd

Advocaten: E.J. van de Bovenkamp en J.F.M. Verheij

Wetsartikelen: 7:611 BW