

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Vordering werkneemster tot overplaatsing van de BSO naar de dagopvang wordt afgewezen, omdat thans voldoende mensen in de dagopvang werkzaam zijn en de komst van werkneemster zou leiden tot overbezetting en zij aan de andere kant niet gemist kan worden bij de BSO. Het door werkneemster geschetste belang, een prettige omgang met collega's en een soepeler regeling van de eigen kinderopvang thuis, moet derhalve wijken.

Feiten

Op 18 september 2000 is werkneemster bij werkgever in dienst getreden. Op 3 oktober 2014 heeft een verzekeringsarts geoordeeld dat werkneemster wegens lichamelijke beperkingen ongeschikt is voor de uitvoering van haar werk in de dagopvang, maar wel andere passende werkzaamheden kan uitvoeren. Op 28 november 2014 heeft de arbeidsdeskundige geoordeeld dat de door werkgever aangeboden arbeidsplaats, te weten op de BSO, als passend werk is aan te merken. Vervolgens is werkneemster op 20 mei 2015 overgeplaatst naar de BSO. Op 15 mei 2015 heeft de GGD tijdens een jaarlijks onderzoek geconstateerd dat werkneemster niet voldoet aan de kwaliteitseisen die krachtens de wet worden gesteld aan een pedagogisch medewerkster. Daarom is werkneemster op 20 mei 2015 gestart met de opleiding PW Niveau 3 om te kunnen voldoen aan deze eisen, welke opleiding zij heeft afgerond. Thans is in geschil of werkgever gehouden is tot vergoeding van de reiskosten en de gewerkte overuren. Ook is in geschil of werkneemster al dan niet moet worden overgeplaatst naar de dagopvang. Tot slot is in geschil of werkgever de verlofaanvragen van werkneemster al dan niet had mogen weigeren.

Oordeel

Reiskosten

Naar het oordeel van de kantonrechter is de enkele stelling van werkgever dat het aantal opleidingsdagen van werkneemster 36 dagen in plaats van 48 dagen bedraagt onvoldoende, omdat werkgever haar eigen berekening van 36 opleidingsdagen niet heeft onderbouwd en de stellingen van werkneemster onvoldoende gemotiveerd heeft betwist. Het had in dit geval op de weg van werkgever gelegen om haar stelling nader te onderbouwen door de registratie waar zij een beroep op doet in het geding te brengen. Nu werkgever dit niet heeft gedaan, komt dit

voor haar rekening en risico. De vordering zal derhalve worden toegezien.

Overuren

Het verweer van werkgever dat partijen met betrekking tot de minuren afwijkende afspraken hebben gemaakt, snijdt geen hout. Afwijkende afspraken zijn op grond van de cao Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus (hierna: cao) immers niet toegestaan en dus nietig. Deze cao bepaalt in artikel 4.3 lid 6 van de cao enkel dat minuren aan het eind van een jaar komen te vervallen en voor rekening van de werkgever komen. Dit betekent dat de vordering zal worden toegewezen.

Overplaatsing

Werkneemster stelt dat wanneer zij in de dagopvang werkzaam zou zijn, als alleenstaande moeder minder vaak opvang voor haar eigen kinderen hoeft te regelen vanwege andere en beter op haar thuissituatie gerichte werkuren. De kantonrechter overweegt dat de mogelijkheid om verandering van werkplek te vorderen thans geregeld is in de Wet flexibel werken. Het gaat daar dan wel om de werkplek die in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, waarbij het afwegingskader zwakker is dan bij aanpassing van arbeidsduur en bij de werktijden. De onderhavige vordering betreft een niet in de arbeidsovereenkomst overeengekomen werkplek, betreft geen arbeidsvoorwaarde in de zin van artikel 7:613 BW en wordt derhalve beheerst door goed werkgeverschap en goed werknemerschap. Aangezien werkgever heeft aangevoerd dat op dit moment in de dagopvang voldoende mensen werkzaam zijn en dat de komst van werkneemster zou leiden tot overbezetting, terwijl zij aan de andere kant niet gemist kan worden bij de BSO, moet het door werkneemster geschetste belang van een prettige omgang met collega's en een soepeler regeling van de eigen kinderopvang thuis daarvoor wijken. De vordering dient derhalve te worden afgewezen.

Verlof

Werkgever heeft aangevoerd dat het aanhouden van de verlofaanvraag in het kader van de planning van de zomervakanties een voldoende gewichtige reden is. De kantonrechter is dat niet met werkgever eens. Werkgever dient per individuele werknemer een beslissing te nemen, indien deze werknemer een individueel vakantievoorstel aan werkgever doet. De oplossing dient in de ogen van de kantonrechter te zijn dat werkgever weldegelijk binnen twee weken een beslissing neemt, in die zin dat zij ten aanzien van alle werknemers (maar wel individueel) het verzoek om tijdens de zomervakantie verlof te nemen, weigert of toestaat. Werkgever mag evenwel niet de individuele werknemer(s) in het ongewisse laten en ook niet voorstellen om de werknemers te laten loten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:4648

Zaaknummer: 5824878 UC EXPL 17-4436 KG/31466

Rechters: J.J.M. de Laat

Advocaten: M.S. Haas en J.A.M. van Rijn

Wetsartikelen: 7:611 BW, 4.3 cao Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus, 7.1 cao Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus en 9.2 cao Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus