

RECHTSPRAAK

Beslissing op grond van artikel 96 Rv over de inhoud van de geldende arbeidsvoorwaarden omtrent de arbeidsomvang van werknemer. Werkgever mag de arbeidsvoorwaarde ten aanzien van de maximering van het aantal arbeidsuren dat werknemer op school moet werken niet wijzigen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2008 in dienst bij Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost-Veluwe (hierna: RSG). In een brief van 24 april 2008 heeft RSG de mondeling gemaakte afspraken aan werknemer bevestigd. Daarin schrijft RSG dat werknemer in dienst treedt voor 0,4289 fte en deze deeltijdfactor per 1 september 2008 wordt omgezet naar 0,8578. In februari 2019 hebben partijen gesproken over de invulling van aanwezigheidsuren van werknemer. Op 6 februari 2019 is aan werknemer bevestigd dat de werktijdfactor 0,8578 fte bedraagt en dat hij zeven dagdelen oftewel 28 klokuren aanwezig is in de school. Daarbij schrijft RSG dat zij binnen dit construct een bepaalde mate van flexibiliteit en verantwoordelijkheid van werknemer verwacht, omdat een wezenlijk deel van zijn werkzaamheden zich meermaals en vaak onvoorzien afspeelt buiten reguliere werktijden. Werknemer werkt momenteel voor project 'Pluspunt' in de functie van ondersteuningscoördinator. Werknemer heeft sinds september 2008 steeds 28 uren per week op school gewerkt. In een brief van 18 mei 2021 heeft RSG aan werknemer meegedeeld dat er vanaf 31 mei 2021 een einde komt aan het minder werken dan de 34,3 uur per week die bij de werktijdfactor van werknemer horen en werknemer vanaf 31 mei 2021 voor 34,3 uur met werkzaamheden kan worden belast die passen binnen zijn functie, zodat zijn dienstverband stapsgewijs zal worden verhoogd van 28 naar 32 uur. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat voor werknemer een arbeidsomvang geldt van 28 uur per week en dat RSG niet van werknemer kan verlangen dat zijn arbeidsvoorwaarde die inhoudt dat hij maximaal 28 uur per week op school moet werken, wordt gewijzigd.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat voor werknemer geen arbeidsomvang van 28 uur geldt. De kantonrechter overweegt daartoe het volgende. Bij aanvang van het dienstverband wist werknemer dat zijn werktijdfactor 0,8578 zou gaan bedragen en dat dat op basis van de geldende cao Voortgezet Onderwijs een arbeidsomvang van 34,3 uur per week betekent, en dus in principe niet leidt tot een arbeidsomvang van 28 uur per week. De toelichting van werknemer die volgens hem de achtergrond van de door hem gestelde constructie is, is

volgens de kantonrechter niet voldoende aannemelijk. Werknemer zegt dat hij uit het speciaal onderwijs kwam, dat beter betaalt dan het regulier onderwijs, en dat hij er in salaris niet op achteruit wilde gaan zodat met RSG is besproken dat hij 28 uur zou gaan werken voor een werktijdfactor 0,8578 aan salaris. Deze toelichting is pas ter zitting gegeven en vindt geen steun in de stukken. Het had op de weg van werknemer gelegen om zijn nadere toelichting eerder naar voren te brengen en te voorzien van onderbouwing. Ook ondersteunt de brief van 24 april 2008 niet de door werknemer gestelde constructie om het uurloon kunstmatig te verhogen. Vervolgens beroept werknemer zich erop dat sprake is van een door RSG tegenover hem gevolgde gedragslijn. Ook dit beroep gaat niet op. Als RSG wist dat werknemer niet méér dan die 28 uur per week werkte, terwijl hij voor 34,3 uur betaald kreeg, en RSG daar nooit een probleem van heeft gemaakt, zou sprake kunnen zijn van een vaste gedragslijn. Er is echter niet gebleken van gedrag van RSG waaruit is af te leiden dat dit werd geaccepteerd. Verder overweegt de kantonrechter dat RSG erkent dat werknemer bij een arbeidsomvang van 34,3 uur per week maximaal 28 uur per week op school aanwezig hoeft te zijn. De kantonrechter oordeelt dat RSG de maximering van de arbeidsuren op school niet mag wijzigen. De kwaliteitsproblemen die de Inspectie van het onderwijs in haar rapport in 2021 heeft geconcludeerd en de bijbehorende herstelopdracht zijn niet zodanig zwaarwegend dat RSG hierin aanleiding kan vinden om van werknemer te vergen dat hij zijn gedurende dertien jaar verworven recht, waarbij hij 28 uur per week op school werkt, op te geven. Het zichtbaarheidsaspect is hiervoor te beperkt. Het is een wens van RSG die niet direct volgt uit het Inspectierapport. Waarom de onderwijskwaliteit niet verbeterd kan worden wanneer werknemer 6,3 uur elders werkt, heeft RSG onvoldoende geconcretiseerd. Tot slot stelt de kantonrechter vast dat RSG een redelijke overgangstermijn in acht heeft genomen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:9290

Zaaknummer: 9299650 \ CV VERZ 21-3248 BL

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: V.G.A. Kellenaar en M.H. Godthelp

Wetsartikelen: 7:611 BW