

RECHTSPRAAK

Op een werkgever rust in het algemeen niet de verplichting om zijn werknemer bij een verzoek tot urenvermindering erop te wijzen dat dit consequenties heeft voor het loon.*Feiten*

Werknemer is op 13 februari 1991 voor de tweede keer in dienst getreden bij werkgever. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Bouw & Infra van toepassing, waarin onder andere een bepaling in staat met betrekking tot loon tijdens ziekte. In de periode van 2015 tot en met 2019 is werknemer meermaals uitgevallen wegens ziekte. Naar aanleiding van een verzoek van werknemer hebben partijen op 15 februari 2019 een overeenkomst tot aanpassing van de arbeidsduur van werknemer getekend. Vanaf 25 maart 2019 heeft werknemer zich volledig arbeidsongeschikt moeten melden. In een verslag van de bedrijfsarts van 4 juli 2019 staat onder meer vermeld dat sprake is van bijkomende klachten en beperkingen en dat die zijn ontstaan door overbelasting. Bij beslissing van 9 september 2021 heeft het UWV werknemer met terugwerkende kracht vanaf 22 maart 2021 een IVA-uitkering toegekend. Na ontvangen toestemming van het UWV heeft werkgever de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2022 opgezegd. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat zijn arbeidsovereenkomst onder dwaling tot stand is gekomen en vernietigd kan worden.

Oordeel

Werknemer is kort voor zijn arbeidsongeschiktheid akkoord gegaan met een aanpassing van zijn arbeidsduur van veertig uur naar 32 uur per week. Werknemer stelt dat hij heeft gedwaald bij zijn verzoek om urenvermindering. De kantonrechter is van oordeel dat dit beroep niet kan slagen. Uit de tekst van de gesloten overeenkomst blijkt duidelijk dat deze niet alleen tot een kortere werkweek zou leiden, maar ook tot een vermindering van het aantal te werken uren per week. Aangenomen moet dan ook worden dat werknemer wist dat hij niet alleen voor een kortere werkweek tekende, maar tevens voor een vermindering van zijn arbeidsduur. Een vermindering van het aantal contracturen heeft logischerwijs consequenties voor het loon dat een werknemer – al dan niet in geval van ziekte – ontvangt en daarmee ook voor een eventueel te ontvangen transitievergoeding. Op een werkgever rust in het algemeen dan ook niet de verplichting om zijn werknemer bij een verzoek tot urenvermindering daarop te wijzen. De kantonrechter gaat evenmin mee in het betoog van werknemer dat werkgever hem bij het aangaan van de overeenkomst in kwestie erop had moeten wijzen dat hij zich ook gedeeltelijk ziek had kunnen melden en dat hij vanwege het uitblijven van die mededeling een verkeerde voorstelling van zaken heeft gehad. Het beroep op dwaling faalt. Eveneens faalt het beroep op goed werkgeverschap en misbruik van omstandigheden. Voor wat betreft de

vordering tot uitbetaling van gewerkte overuren geldt dat de cao een voor de werknemer gunstiger regeling bevat en die regeling in het onderhavige geval ook daadwerkelijk gunstiger uitpakt dan toepassing van de wettelijke regeling van artikel 7:629 BW. Derhalve gaat de regeling uit de cao voor en wordt de wettelijke bepaling niet toegepast. Dit betekent dat werknemer niet alsnog aanspraak kan maken op betaling van het gemiddelde aantal gewerkte overuren.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:3783

Zaaknummer: 9951651 \ CV EXPL 22-2247

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: J.C. Wesselo en W.M. Reijenga-Dooper

Wetsartikelen: 6:228 BW en 7:629 BW