

RECHTSPRAAK

Arbeidsomvang is, met wederzijds goedvinden, herhaaldelijk tijdelijk vergroot en structureel meer geworden. Strijd met goed werkgeverschap door deze alsnog terug te brengen naar de oorspronkelijke arbeidsomvang. Salaris verschuldigd op basis van de grotere arbeidsomvang.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2011 in dienst getreden bij VNO-NCW MKB Noord (hierna: "VNO") in de functie van senior manager leden. Van 1 januari 2018 tot en met 30 juni 2018 is de arbeidsomvang van werknemer verhoogd van 22,5 uur per week naar 30 uur per week. De aanpassing van deze arbeidsduur is verlengd tot en met 31 december 2018. In de brief van 17 december 2018 is aan werknemer bevestigd dat de werktijden per 1 januari 2019 worden uitgebreid tot 37,5 uur per week. Het dienstverband van werknemer bleef per 1 januari 2020 gesteld op 37,5 uur per week. Op 29 september 2020 is werknemer door VNO geïnformeerd dat het dienstverband vanaf 1 januari 2021 weer wordt gesteld op 22,5 uur per week conform de door werknemer getekende arbeidsovereenkomst. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat per 1 januari 2021 het rechtsvermoeden bestond dat de arbeidsomvang 37,5 uur per week was omdat sprake was van een structurele uitbreiding van het aantal uren en elkaar telkens opvolgende arbeidsovereenkomsten. De laatste in de reeks is daarom een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een arbeidsomvang van 37,5 uur per week. VNO is veroordeeld tot betaling van een aanvulling op het loon over de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 september 2022, zijnde het verschil tussen het loon op basis van een arbeidsomvang van 22,5 uur per week en 37,5 uur per week. VNO stelt in hoger beroep dat voor het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW geen plaats is. De kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake was van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. Op die grond is de arbeidsovereenkomst ontbonden. Volgens VNO is ten onrechte een billijke vergoeding van € 60.000 aan werknemer toegekend.

Oordeel

Het hof oordeelt dat het partijen vrij staat de arbeidsomvang van een arbeidsovereenkomst meermaals tijdelijk uit te breiden. De brieven waarin de uitbreiding van de arbeidsomvang werd vastgelegd, vermelden telkens uitdrukkelijk dat de uitbreiding een beperkte periode betreft. De vraag is of de overige omstandigheden van het geval maken dat de werkzaamheden, waarvoor telkens uitbreiding van de arbeidsomvang werd gerealiseerd feitelijk structureel waren geworden. Uit de geschetste feiten en omstandigheden blijkt dat de

feitelijke situatie was dat de arbeidsomvang vanaf 1 januari 2018 telkens opnieuw is uitgebreid, eerst tot 30 uur per week en daarna tot 37,5 uur per week, en dat dit geschiedde ten behoeve van het reguliere takenpakket van werknemer: werving en behoud van leden. In feite was de arbeidsomvang geleidelijk maar structureel gebracht op het aantal van 37,5 uur per week. Aan het gegeven dat in de uitbreidingsbrief telkens een beperkte termijn van uitbreiding werd genoemd, kan in dit licht bezien geen reële betekenis meer worden toegekend. Het stond VNO, als goed werkgever, niet vrij de arbeidsomvang met een beroep op de tijdelijkheid van de eerdere uitbreidingen per 1 januari 2021 te bepalen op 22,5 uur per week. De kantonrechter is terecht uitgegaan van een arbeidsomvang van 37,5 uur per week. VNO zal een aanvulling op de reeds betaalde transitievergoeding aan werknemer moeten betalen. De kantonrechter heeft ten onrechte een billijke vergoeding van € 60.000 aan werknemer toegekend.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-03-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:2254

Zaaknummer: 200.319.581/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, M.E.L. Fikkers en A. Elgersma

Advocaten: L. Sandberg en E.W. Kingma

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:611 BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:683 BW