

RECHTSPRAAK

Vermeerdering arbeidsduur van 36 uur naar 40 uur per week valt op grond van de Cao Rijk niet onder de Wet flexibel werken. De tekst van het (vervallen) ARAR maakt dit niet anders.*Feiten*

Werknemer is werkzaam bij Rijkswaterstaat en heeft op 2 november 2022 een verzoek ingediend tot vermeerdering van de arbeidsduur van 36 naar 40 uur per week met een beoogde ingangsdatum van 1 februari 2023. In een gesprek op 22 december 2022 hebben partijen het verzoek tot urenvermeerdering besproken. In een e-mail van 4 januari 2023 heeft de leidinggevende werknemer geïnformeerd dat zijn verzoek is afgewezen. Met een e-mail van 5 januari 2023 heeft werknemer kenbaar gemaakt dat hij het niet eens was met de afwijzing omdat deze te laat zou zijn. Op 4 december 2023 heeft de Geschillencommissie Rijk (hierna: de commissie) geoordeeld dat Rijkswaterstaat het verzoek van werknemer binnen een redelijke termijn en op een juiste grond heeft afgewezen. Werknemer vordert dat de kantonrechter bij vonnis onder meer voor recht verklaart dat de arbeidsduur van werknemer per 1 februari 2023 is vermeerderd van 36 naar 40 uur per week. Werknemer stelt zich in de eerste plaats op het standpunt dat overeenkomstig artikel 2 lid 12 van de Wet flexibel werken (hierna: Wfw) van rechtswege een arbeidsduur van 40 uur tot stand is gekomen omdat niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op zijn verzoek is beslist. Rijkswaterstaat stelt zich op het standpunt dat de Wfw overeenkomstig paragraaf 3.1 CAO Rijk niet van toepassing is op verzoeken tot vermeerdering van de arbeidsduur van 36 naar 40 uur per week.

Oordeel

Per 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden. Met het in werking treden van de Wnra is het ARAR komen te vervallen en vervangen door de Cao Rijk. Hierbij is de omzetting van artikel 21 lid 2 ARAR in de Cao Rijk opgenomen in paragraaf 3.1. De commissie oordeelde in haar uitspraak dat paragraaf 3.1 Cao Rijk zo moet worden gelezen dat de Wfw niet van toepassing is op verzoeken tot urenuitbreiding, tenzij de cao expliciet verwijst naar de wettelijke bepalingen uit de Wfw. Nu de cao slechts met betrekking tot verzoeken tot 36 uur per week naar de wettelijke bepalingen uit de Wfw verwijst, is, zo luidt het oordeel van de commissie, de Wfw niet van toepassing op verzoeken tot uitbreiding van de arbeidsduur van 36 naar 40 uur per week. Wat partijen verdeeld houdt, is de vraag of bij de beoordeling van dit geschil van de letterlijke tekst van paragraaf 3.1 CAO Rijk moet worden uitgegaan. Nu de Wfw onder het oude recht wel van toepassing was op verzoeken tot vermeerdering van de arbeidsduur van 36 naar 40 uur per

week, terwijl dat op grond van – de letterlijke tekst van – het nieuwe recht niet langer het geval is, is met de omzetting een inhoudelijke wijziging doorgevoerd. Het partijdebat spitst zich toe op de vraag welk gevolg moet worden gegeven aan het feit dat met de omzetting van artikel 21 lid 2 ARAR in paragraaf 3.1 Cao Rijk een inhoudelijke wijziging is doorgevoerd. Naar het oordeel van de kantonrechter kan op basis van het onderhandelaarsakkoord en de preambule bij de Cao Rijk niet worden geconcludeerd dat werknemer zich kan beroepen op het rechtsregime zoals dat gold voor de omzetting. Daartoe is in de eerste plaats van belang dat uit de teksten niet blijkt dat de opstellers de bedoeling hebben gehad om daar waar toch inhoudelijke wijzigingen zijn doorgevoerd, automatisch het oude ambtenarenrecht van toepassing te laten zijn. De opstellers hebben slechts opgenomen dat zij, wanneer een dergelijke (onbedoelde) inhoudelijke wijziging wordt geconstateerd, de tekst in lijn zullen brengen met de voormalige regelingen. Daar komt bij dat, zoals Rijkswaterstaat terecht betoogt, de cao inmiddels drie keer is gewijzigd en dat twee van deze wijzigingen hebben plaatsgevonden nadat de kantonrechter in Den Haag zich over een vergelijkbare kwestie had uitgelaten (ECLI:NL:RBDHA:2021:4532). Uit het hiervoor overwogene volgt dat, hoewel het uitgangspunt was dat bij de omzetting van het ARAR in de Cao Rijk geen inhoudelijke wijzigingen werden doorgevoerd, de opstellers ofwel van meet af aan (en in afwijking van dit uitgangspunt) hebben bedoeld om toepasselijkheid van de Wfw op verzoeken tot uitbreiding van de arbeidsduur van 36 naar 40 uur per week uit te sluiten, ofwel dat zij tevreden waren met de uitwerking van het onbedoeld gecreëerde nieuwe rechtsregime en ervoor hebben gekozen om dit regime – in nog explicieter bewoordingen – ook in de nieuwe cao's op te nemen. Het feit dat hiermee is afgeweken van het uitgangspunt brengt niet mee dat werknemer zich tegen de bedoeling van de opstellers in op het oude recht kan beroepen. Nu een voorgeschreven termijn om op het verzoek van werknemer te reageren ontbreekt, moet bij de behandeling van een dergelijk verzoek artikel 7:611 BW in acht worden genomen. Dat betekent dat Rijkswaterstaat binnen een redelijke termijn op het verzoek heeft moeten beslissen. Evenals de commissie acht de kantonrechter de termijn die Rijkswaterstaat heeft gehanteerd niet onredelijk.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:19363

Zaaknummer: 10985256

Rechters: J.Th.W. van Ravenstein

Advocaten: A.J.M. van Meer en mr. R. van Vliet

Wetsartikelen: 7:611 BW en 2 Wfw