



Foto: Koos Groenewold

Werkgever mag werktijden wijzigen

Discussies over werkroosters kunnen hoog oplopen. In de arbeidstijdenwet is vastgelegd dat een werkgever rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden van werknemers. Maar een werknemer kan niet zijn wil opleggen.

Mr. Jacqueline Caro van Werk & Wet Advocatuur in Amstelveen verzorgt de rubriek Jurisprudentie.

De feiten

Een werknemer is al geruime tijd in dienst van een werkgever en heeft meerdere functies vervuld. Zij werkt tweeëndertig uur per week en heeft haar werkrooster altijd afgestemd op de werktijden van haar partner. Dit in verband met hun vijf kinderen. Als haar functie wordt opgeheven, krijgt ze de functie van teamleider aangeboden. Daar hoort een bepaald werkrooster bij. De werknemer aanvaardt de functie, maar niet het bijbehorende rooster. Voor de niet-gewerkte uren heeft de werkgever salaris ingehouden. Die inhouding heeft de werknemer aan de rechter voorgelegd.

De werkgever stelt dat er geen vaste werktijden zijn afgesproken. In alle arbeidsovereenkomsten die deze werkgever sluit, staat bovendien een duidelijke clause over beschikbaarheid en variabele werktijden. Op zeven dagen kan worden gewerkt tussen 8.00 en 22.00 uur. Een en ander is nader in te delen aan de hand van opdrachten en wensen van opdrachtgevers. Verder geeft de werkgever aan voor geen enkele werknemer aangepaste werktijden als arbeidsvoorwaarden vast te leggen en dus ook niet voor deze werknemer. Er zijn in totaal vijf teamleiders en het is niet de bedoeling dat de roosters van vier van hen worden bepaald door de door werknemer gewenste te werken tijden.

De beslissing

De kantonrechter overweegt dat het werkrooster nooit als arbeidsvoorwaarde is vastgelegd en dat het evenmin een verworven recht is geworden. Het feit dat de werknemer geruime tijd op vaste tijden werkte, maakt dat niet anders. De rechter haalt vervolgens de begrippen goed werkgeverschap en goed werkne-

merschap aan om de kwestie daaraan te toetsen. De werkgever heeft zich zeer fatsoenlijk opgesteld door meerdere redelijke alternatieven voor te stellen. Bovendien heeft hij de werknemer drie maanden tijd gegeven om de privé-situatie aan te passen. Ook heeft de werkgever voldoende aangetoond dat het hanteren van de gewenste werktijden noodzakelijk is. De werknemer heeft niet willen meebewegen en alle voorstellen van de werkgever afgewezen. De rechter meent dat de werknemer de redelijke voorstellen van de werkgever had moeten accepteren en vindt het gerechtvaardigd dat de werkgever salaris heeft ingehouden over niet gewerkte uren.

Kantonrechter Alkmaar/Rechtbank Noord-Holland, 10-02-2017, Jurisprudentie Arbeidsrecht 20, nummer 101

COMMENTAAR:

Discussies over werkroosters kunnen hoog oplopen. In de arbeidstijdenwet is bepaald dat een werkgever rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden van werknemers bij de vaststelling van werktijden. Dat betekent echter niet dat een werknemer zijn wil kan opleggen en zelf kan bepalen op welk moment hij komt werken. Uiteraard is de werkgever de partij die bepaalt op welke tijdstippen het werk moet worden verricht. Dit aan de hand van de aard van de onderneming of instelling en de aard van het werk. Zo zal een teamleider in de regel niet aanwezig zijn op momenten dat de aan te sturen medewerkers er niet zijn. Het helpt zeker om de randvoorwaarden voor de werktijden in de arbeidsovereenkomst of in het personeels-handboek op te nemen. **X**