



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Te veel historisch gegroeide eisen en privileges. - kan een werkgever de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen?

Werknemer werkt sinds 1 april 1990 bij werkgever in de functie van ziekenverzorgende.
In de arbeidsovereenkomst is het volgende opgenomen:

‘Werknemer zal werkzaamheden verrichten gedurende 20 uur per week en wel 2 avonden per week van 17.00 - 23.00 uur volgens rooster, waarbij het werken op feestdagen niet wordt uitgesloten, en 1 x per 14 dagen een weekend, waarin alle diensten mogelijk zijn.’

In de arbeidsovereenkomst is geen zogenaamd ‘wijzigingsbeding’ opgenomen.

Op 10 april 2014 schrijft werkgever een brief aan alle werknemers. In het kort komt het erop neer dat werkgever met ingang van 24 juli 2014 alle werknemers wil kunnen inroosteren op alle dagen en in alle diensten. Werknemers mogen één dagdeel en/of dag per week opgeven waarop zij liever niet werken. Uitgangspunt is dat om het weekend gewerkt wordt. Als reden voor de voorgestelde wijziging geeft werkgever op dat er te veel historisch gegroeide eisen en privileges ten aanzien van het dienstrooster zijn. Hierdoor verloopt het organiseren van 24-uurs zorg moeizaam, en dit levert knelpunten op. Die knelpunten zijn onder andere: onvoldoende continuïteit in de zorg naar de bewoner, beperkte beschikbaarheid van personeel, onvoldoende continuïteit binnen het team en het bestaan van ongelijke rechten tussen personeel.

Werknemer verzet zich tegen de voorgestelde wijziging en wijst op de afspraken die zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Hij verzoekt werkgever een uitzondering voor hem te maken. Werkgever deelt werknemer mee het verzoek niet te honoreren omdat dit verzoek het organisatiebelang niet onderschrijft.

Werknemer is het hiermee niet eens en wendt zich tot kantonrechter.

Standpunt werknemer

Werknemer vindt dat de handelwijze van werkgever neerkomt op een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden.



arbeidsrecht

Omdat werknemer en werkgever geen eenzijdig wijzigingsbeding zijn overeengekomen, geldt dat deze eenzijdige 'collectieve' wijziging getoetst moet worden aan de redelijkheid en billijkheid. Werknemer is van mening dat de wijziging deze toets niet doorstaat.

Standpunt werkgever

Werkgever vindt dat een belangenafweging in zijn voordeel moet uitvallen. Hij wijst daarbij op de ontwikkelingen in de zorg en binnen zijn organisatie. Door de wensen van de werknemers ten aanzien van de inroostering kan er onvoldoende continuïteit in de zorg aan cliënten gegeven worden. Tot slot wijst werkgever nog maar eens op de ongelijkheid en de problemen die ontstaan in de teams als gevolg van het gunnen van privileges.

Wat vindt de kantonrechter?

De rechter oordeelt dat deze situatie een collectieve wijziging van arbeidsvoorwaarden betreft. Dit blijkt onder andere uit de brief van 10 april 2014 van werkgever, die gericht was aan 'alle' werknemers. De rechter is met werknemer eens dat deze zaak beoordeeld moet worden op basis van redelijkheid en billijkheid ex. art. 6:248 lid 2 BW. Dit betekent dat de door werkgever voorgestelde wijziging alleen toelaatbaar is als in rechte komt vast te staan dat handhaving van de bepaling in de arbeidsovereenkomst in de omstandigheden van dit geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Bij toepassing van deze maatstaf moette rechter de nodige terughoudendheid betrachten.

De kantonrechter is, voornoemde maatstaf in aanmerking nemend, van oordeel dat werkgever onvoldoende feiten en omstandigheden heeft aangevoerd omeen eenzijdige wijziging van de overeengekomen werktijden van werknemer te rechtvaardigen. De kantonrechter heeft er wel begrip voor dat de zorg verandert en dat werkgever wijzigingen doorvoert in zijn organisatie om zijn cliënten op professioneel niveau kwalitatief goede zorg te bieden. Aannemelijk is dat dit de wens – of zelfs de noodzaak – met zich brengt om werkroosters te maken waarmee werknemers flexibel kunnen worden ingezet. Dit laat onverlet dat niet is gebleken dat door het handhaven van de overeengekomen werktijden van werknemer die kwalitatief goede zorg niet kan worden gerealiseerd.

De kantonrechter begrijpt dat het voor werkgever prettig, en ook voor de teamleiding aantrekkelijk is, om alle werknemers qua inroostering op gelijke voet te behandelen. Temeer omdat in het verleden voorkeuren van individuele werknemers zich in de loop der tijd hebben ontwikkeld tot rechten en eisen waarmee rekening moest worden gehouden. Van deze ontwikkeling heeft werkgever willen terugkomen en hij heeft gelijkheid tussen alle werknemers willen bereiken, zoals duidelijk uit de door werkgever gevoerde correspondentie blijkt. Desondanks kan niet gezegd worden dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werknemer een beroep doet op de met hem overeengekomen werktijden, waardoor hij een afwijkende positie inneemt ten opzichte van zijn collega's. Dit zou misschien anders zijn als door werkgever zou zijn gesteld - en bij betwisting zou zijn bewezen - dat (een deel) van de aan werknemer toevertrouwde cliënten toereikende zorg moest worden onthouden bij de handhaving van het rooster zoals dat met werknemer is overeengekomen.



arbeidsrecht

Dit had bijvoorbeeld kunnen blijken uit verklaringen van teamleiders waarbij verslag wordt gedaan van ervaringen die zij hebben gehad met het inroosteren van werknemers in de periode waarin het rooster van werknemer ongewijzigd is gebleven. Zulke verklaringen met concrete ervaringen zijn door werkgever niet in het geding gebracht. Dat het nakomen van de met werknemer overeengekomen werktijden zou leiden tot onuitvoerbaarheid van de aan werkgever opgedragen taak, zelfs als werknemer niet de enige werknemer is met wie afwijkende werktijden zijn overeengekomen, is – gelet op de omvang van het bedrijf van werkgever – onaannemelijk. Dat staat los van het feit dat werknemer in de ogen van werkgever onvoldoende zijn belang bij instandhouding van zijn werktijden duidelijk heeft gemaakt.

Conclusie

De kantonrechter concludeert dat de door werkgever voorgenomen eenzijdige wijziging van het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen dienstrooster ex. art. 6:248 lid 2 BW, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid, onaanvaard is.

De kantonrechter veroordeelt werkgever om werknemer te werk te blijven stellen op de wijze als overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.

Vindplaats: **ECLI:NL:RBZWB:2015:6603**