



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

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

## Over het wettelijk recht op ouderschapsverlof. Werkgevers opgelet!

**Een autobedrijf wil het verzoek om ouderschapsverlof van een werknemster wel inwilligen, maar vindt dat haar functie niet in deeltijd uitgevoerd kan worden en wil haar voor de duur van het verlof verdeeld over verschillende vestigingen van het bedrijf inzetten. Werknemeester wil voor de duur van haar ouderschapsverlof gewoon haar eigen werk op haar eigen vertrouwde vestiging doen. Ze komen er niet uit. Wat nu?**

Werknemeester is in dienst als receptioniste/serviceadviseur bij een autobedrijf (merkdealer) met meerdere vestigingen. Zij werkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor 42,5 uren per week op een van die vestigingen (haar standplaats). Werkgever vindt dat de functie van werknemeester alleen fulltime vervuld kan worden (vijf dagen, 42 uren per week) door dezelfde persoon. De achtergrond daarvan is het beleid van werkgever dat erop is gericht dat dat klanten steeds door dezelfde personen worden geholpen en te woord gestaan.

Werknemeester meldt haar werkgever dat ze vanwege de geboorte van haar kind ouderschapsverlof wil opnemen, en gedurende de periode van verlof allen op woens- en donderdagen wil komen werken.

Werkgever deelt werknemeester mee dat het verzoek tot opnemen van ouderschapsverlof op zich wordt ingewilligd, maar met de kanttekening dat werkgever voor het werk van werknemeester op de vestiging waar zij altijd werkt dan een tijdelijke kracht in dienst neemt. Werknemeester kan dan haar werkzaamheden als een soort vliegende keep (extra handen) inzetten op verschillende andere vestigingen van het autobedrijf. In de arbeidsovereenkomst tussen werknemeester en werkgever is bepaald dat zij zo nodig op andere vestigingen ingezet kan worden. Werkgever stelt voor dat werknemeester op maan- en dinsdag komt werken, of op donderdag en vrijdag.

Werknemeester is bereid om op donderdag en vrijdag te werken, maar niet om dat op verschillende vestigingen te doen. Omdat partijen er niet uitkomen wendt werknemeester zich in kort geding tot de kantonrechter.



# arbeidsrecht

## **Naar de rechter**

De kantonrechter overweegt dat het inzetten van werkneemster op verschillende vestigingen gezien moet worden als een wijziging van de functie, terwijl zij het recht heeft om ook tijdens haar ouderschapsverlof in haar eigen functie op haar 'eigen' vestiging te worden ingezet. Voor een wijziging van de door werkneemster gewenste invulling van het ouderschapsverlof is volgens de kantonrechter een zwaarwegend bedrijfsbelang vereist.

Werkgever voert aan dat de importeur van de auto's een bonus verstrekt bij voldoende klanttevredenheid, dat daarmee een groot bedrag is gemoeid, en dat werkgever gebleken is dat de klanttevredenheid terugloopt als klanten steeds andere gezichten zien. Ook werkgevers reputatie staat op het spel, en daarmee de toekomst van het bedrijf. Werkgever ziet dat wel degelijk als een zwaarwegend bedrijfsbelang.

De kantonrechter vindt dat werkgever niet heeft aangetoond dat de klanttevredenheid werkelijk terugloopt als klanten niet steeds door eenzelfde persoon worden geholpen en te woord gestaan. De rechter wijst erop dat bovendien de meeste klantcontacten binnen een dag worden afgehandeld. Van een zwaarwegend bedrijfsbelang is naar daarom het oordeel van de kantonrechter niet gebleken.

## **Het oordeel**

De kantonrechter veroordeelt werkgever werkneemster toe te staan voor de duur van haar ouderschapsverlof haar werkzaamheden te laten verrichten in haar eigen functie (op haar eigen werkplek) op donderdagen en vrijdagen.

## **Nabrand**

Voor werkgevers is van belang dat zij zich realiseren dat werknemers een wettelijk recht hebben om ouderschapsverlof op te nemen en daarbij de eigen functie te blijven verrichten. Op grond van zwaarwegende omstandigheden – waarvan dan wel moet blijken – kan een werkgever alleen een andere spreiding van de uren over de week afdwingen.

**Vindplaats: [ECLI:NL:RBOBR:2016:2259](#)**