



2006-2011

advies, interim management

training & mediation

[www.borboleta.nl](http://www.borboleta.nl)

## Notitie

**Aan** : Relaties Borboleta  
**Van** : Borboleta bv, Jaap Jongejan  
**Onderwerp** : Ontwikkelingen in het ontslagrecht  
**Datum** : 30 juni 2011

Geachte relaties,

Enige tijd geleden heb ik u een arrest gestuurd over de bejaardenverzorgende die op vaste dagen werkte. Zij kreeg van haar werkgever te horen dat zij op andere dagen moest gaan werken. Zij heeft zich daartegen verzet op grond van de afspraak die met haar was gemaakt over de vaste werktijden. De rechter stelde haar in het gelijk en stelde daarmee ook vast dat arbeidstijden deel kunnen uitmaken van een arbeidsovereenkomst en een arbeidsovereenkomst kan niet éézijdig door de werkgever worden gewijzigd. Ook als is er in overleg met de ondernemingsraad een afspraak gemaakt over flexibel roosteren. **Een dergelijke overeenkomst is dus onvoldoende om de arbeidsovereenkomst met een werknemer aan te kunnen aanpassen.**

*Kantonrechter Delft 1 maart 2007, 1 4 maart 2007, Praktijkids 2007, nr. 82*

Er ligt echter een nieuwe uitspraak van de kantonrechter *Utrecht, 27 april 2011, LJN: [BQ3288](#)*  
De kantonrechter in Utrecht stelt dat het eenzijdig aanpassen van werktijden onder bepaalde voorwaarden wel mogelijk is.

In deze zaak gaat het een zorgassistente van wie verlangd werd dat zij op andere tijden ging werken. De werkneemster werkte drie avonden in de week van 18:00 tot 23:00 uur bij een zorginstelling. In 2000 stuurde de werkgever haar een brief, waarin deze werktijden werden vastgelegd. In de brief stond dat een wijziging van de arbeidstijden altijd in overleg met de werkneemster zou gebeuren. In 2010 verlangde de zorginstelling van de werkneemster dat zij voortaan vanaf 15:45 uur zou werken. **De huidige werktijden kwamen niet meer voldoende overeen met de behoeften van de bewoners en de afdeling.** De werkneemster kwam hiertegen in protest. Zij wees daarbij op de afspraken in de brief en gaf aan dat zij door de gewijzigde werktijden haar zoon niet meer kon begeleiden bij zijn huiswerk.



De rechter oordeelde, omdat de vrouw al zo veel jaren volgens het rooster had gewerkt, dat de werktijden als een arbeidsvoorwaarde konden worden beschouwd, ook al waren de arbeidstijden niet vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Er stond geen eenzijdig wijzigingsbeding in het contract, waardoor de werkgever niet zomaar de arbeidsvoorwaarden mocht wijzigen. Volgens de kantonrechter was een wijziging van de werktijden in dit geval alleen mogelijk als er aan **drie voorwaarden werd** voldaan die door **de Hoge Raad** in een arrest van 2008 zijn opgesomd:

- **Er is sprake van gewijzigde omstandigheden die vragen om een wijziging van de arbeidsovereenkomst.**
- **Het voorstel tot wijziging van de overeenkomst is gezien alle omstandigheden van het geval redelijk.**
- **Aanvaarding van het voorstel kan redelijkerwijs van de werknemer worden gevraagd.**

Toch was de rechter van mening dat de wijziging van de werktijden gerechtvaardigd was omdat aan de hierboven gestelde voorwaarden werd voldaan. De werkneemster moet de wijziging van de werktijden accepteren.

Wanneer een werkgever aantoont dat er gewijzigde omstandigheden zijn (en de redelijkheidstoets kan doorstaan) dan mag de werkgever eenzijdig de arbeidstijden wijzigen.

**Er is echter, van belang voor ondernemingsraden en werkgevers, nog een derde ontwikkeling al is die van een iets andere aard.**



Binnen Post NL is een begin gemaakt met de grootscheepse reorganisatie. Dit betekende dat het bedrijf een ontslaaanvraag bij het UWV had ingediend voor **49 medewerkers van postsorteercentra**. Het UWV heeft echter geweigerd de ontslagvergunning te verlenen omdat de werkgever het afspiegelingsbeginsel niet in alle opzichten heeft toegepast.

In plaats van eerst tijdelijke medewerkers te ontslaan wil PostNL nu eerst vaste medewerkers ontslaan. Daarnaast kregen vaste sorteerders geen aanbod om parttime te gaan werken. Het UWV erkent wel dat het bedrijf een goede economische reden voor het ontslag heeft.

### **Conclusie**

Een economische reden en een akkoord met een OR of vakbond is onvoldoende om een ontslagvergunning van het UWV te verkrijgen. Het afspiegelingsbeginsel en de procedures zijn net zo belangrijk en die moeten ook door ondernemingsraden worden getoetst !

Jaap Jongejan