

RECHTSPRAAK

werknemers/Stichting Regionale Ambulance Voorziening Groningen

Roosterwijziging vormt geen wijziging van arbeidsvoorwaarden die slechts met instemming van de werknemers gewijzigd kunnen worden in de zin van Stoof/Mammoet. Werkgever heeft als goed werkgever gehandeld en dient geen compensatieregeling aan te bieden

Werknemers zijn in dienst bij Ambulancezorg als ambulanceverpleegkundige of ambulancechauffeur. Zij verrichten hun werkzaamheden normaliter vanuit de ambulancepost in Sappemeer. Op de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing de bepalingen van de CAO Ambulancezorg. Ambulancezorg heeft met ingang van 1 oktober 2008 voor Sappemeer en Veendam een wijziging in het werkrooster doorgevoerd. De voorwaarden voor het rooster zijn vastgesteld door de directie van Ambulancezorg. Een roostercommissie van de post doet op basis van die voorwaarden bij elke roosterwijziging roostervoorstellen aan de sectormanager en de directie. Het rooster wordt voor instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad. De ondernemingsraad heeft goedkeuring verleend aan de (onderhavige) wijziging van het rooster per 1 oktober 2008. Als gevolg van de nieuwe inroostering per 1 oktober 2008 zijn werknemers met een inkomensachteruitgang geconfronteerd. Die inkomensachteruitgang komt met name door het vervallen van de structurele, qua uren wisselende, overuren en avond/slaapuren. Een afbouwregeling is om die reden volgens werknemers op zijn plaats. In de cao is in het verleden eveneens sprake geweest van een financiële compensatieregeling. Een afbouwregeling als destijds gold in artikel 4.5 van de cao, dient naar de mening van werknemers als redelijk te worden aangemerkt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemers hebben geen expliciete grondslag aangegeven voor hun vordering. Uit de stellingen van werknemers maakt de kantonrechter op dat het standpunt wordt ingenomen dat Ambulancezorg als (goed) werkgever weliswaar tot wijziging van het rooster kon overgaan maar niet dan met een afbouwregeling ten behoeve van eisers waar het gaat om vergoedingen voor overuren en voordien gedraaide diensten. Voor een wijziging van voormelde arbeidsvoorwaarden behoeft de werkgever, indien er zoals in dit geval geen sprake is van een wijzigingsbeding, in beginsel de instemming van de werknemer. Uit de stellingname van werknemers wordt echter afgeleid dat ook zij van mening zijn dat Ambulancezorg als werkgever met toepassing van de daarvoor geldende procedure en met de verkregen instemming van de ondernemingsraad, bevoegd en vrij is om die roostering aan te passen. De kantonrechter is van oordeel dat het hier ook niet gaat om arbeidsvoorwaarden die

slechts met instemming van werknemer zijn te wijzigen. Daarmee is een toetsing aan de criteria als vermeld in het arrest Mammoet/Stoof van de Hoge Raad van 11 juli 2008, JAR 2008/204, niet aan de orde. Voor het invoeren van de roosterwijziging per 1 oktober 2008 heeft Ambulancezorg een tweetal redenen genoemd. Allereerst dienden vanwege de zogenaamde 15 minuten norm de aanrijtijden te worden verkort. Het kost over het algemeen meer tijd om vanuit een piketdienst bij de patiënten te komen dan vanuit een dienst vanaf de post. Voorts werd het draaien van piketdiensten door de werknemers van Ambulancezorg als erg zwaar beschouwd. Ambulancezorg heeft daarbij verwezen naar een eerder verzoek van de medewerkers van de post Uithuizermeeden waarin met spoed verzocht is de piketdiensten te beëindigen. Ambulancezorg heeft naar het oordeel van de kantonrechter als werkgever in die omstandigheden voldoende redelijke aanleiding kunnen vinden om tot een andere roosteringswijziging te kunnen komen. Over die wijzigingen is overleg gevoerd met de ondernemingsraad en is van de ondernemingsraad ook instemming verkregen. Verder heeft Ambulancezorg onbetwist naar voren gebracht dat de onderhavige roosterwijziging bij andere posten al vanaf 2002 is doorgevoerd en dat werknemers mede daardoor wisten welke wijzigingen in de praktijk zouden optreden. De kantonrechter is van oordeel dat dan ook niet is gebleken dat werknemers door de onderhavige roosterwijziging in 2008 zijn overvallen. Ze hebben zich daarop, anders gezegd, kunnen voorbereiden. Niet valt dan ook in te zien dat Ambulancezorg als goed werkgever de roosterwijzigingen per 1 oktober 2008 slechts had mogen doorvoeren indien en voor zover zij een afbouwregeling had toegepast. Volgt afwijzing.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 12-05-2011

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2011:BQ5383

Zaaknummer: 467268 \ CV EXPL 10-13999

Rechters: B. van den Bosch

Advocaten: H.J.A. van Dijk en B.M.J. Pelzer

Wetsartikelen: 4:5 CAO Ambulancezorg en 7:611 BW