

RECHTSPRAAK

Distributie Transport Zwolle B.V./werknemer

Conflict over werktijden vrachtwagenchauffeur na overgang van onderneming onvoldoende grond voor ontbinding. WAA niet van toepassing als het gaat om spreiding van uren over werkweek

Werknemer is in 2009 na een overgang van onderneming in dienst getreden van DTZ als vrachtwagenchauffeur. Tussen partijen is verschil van inzicht ontstaan over de werktijden. DTZ stelt dat werknemer star blijft vasthouden aan de werktijden bij zijn oude werkgever, terwijl dat bij DTZ roosterteknisch niet mogelijk is. Werknemer heeft met een beroep op de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) verzocht zijn arbeidsinzet te fixeren op 40 uur per week, te verdelen over vier dagen. DTZ heeft aangegeven het WAA-verzoek niet te honoreren, tenzij werknemer bereid is om zijn arbeidsomvang terug te brengen naar 32 uur per week. Werknemer weigert dit. Thans verzoekt DTZ ontbinding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor 40 uur per week en zijn verzoek behelst niet een wijziging van dat aantal contracturen maar van het aantal werkdagen per week. Tevens beoogt hij met dit verzoek te bewerkstelligen dat de uren gelijkmatig over de werkdagen zijn gespreid en dat hij geen overuren hoeft te maken. Nu het verzoek niet een wijziging van de arbeidsduur impliceert is de WAA daarop niet van toepassing. Dat werknemer DTZ heeft gevraagd duidelijkheid te verschaffen over het werkrooster is begrijpelijk, nu sprake is geweest van tegenstrijdige correspondentie hierover. DTZ heeft gesteld dat chauffeurs flexibel moeten zijn om de klanten naar tevredenheid te kunnen bedienen, waarbij niet aan ieders wensen tegemoet kan worden gekomen. Als DTZ op goede gronden van oordeel is dat werknemer zich op dit punt niet gedraagt zoals een goed werknemer zou behoren te doen, dan is het aan haar om dat aan werknemer op eenduidige wijze kenbaar te maken. Daarbij hoort dan ook dat voor werknemer helder is wat er van hem wordt verlangd, dat hij daarbij, waar mogelijk en nodig wordt begeleid, en dat dit geen vrijblijvend traject is. Aan dit alles heeft het ontbroken. Van een organisatie met een omvang als die van DTZ (ruim 160 chauffeurs en meer dan 200 medewerkers) mag voldoende professionaliteit worden verwacht om de fricties op te lossen, zo nodig met inschakeling van een derde. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Oost-Nederland

Datum uitspraak: 31-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBONE:2013:BZo244

Zaaknummer: 636823 HA VERZ 12-298

Rechters: H.C. Moorman

Advocaten: W.M. Limberger

Wetsartikelen: 7:685 BW