

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Werknemer dient na een niet succesvol gebleken proef met een flexibele parttime arbeidsovereenkomst weer fulltime te worden ingeroosterd in zijn oude functie. Artikel 3 WAA verbiedt beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het verzoek de arbeidsduur aan te passen. Afwijzing ontbindingsverzoek

Werknemer is sinds 2005 fulltime in dienst. Sinds 2007 is hij werkzaam als planner/werkvoorbereider. Met ingang van 1 september 2012 is de arbeidstijd op verzoek van werknemer omgezet naar circa 24 uur per week en is hij werkzaam als servicecoördinator. Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hiertoe wordt aangevoerd dat de vermindering van de arbeidstijd gepaard is gegaan met de wens van werknemer om een zeer flexibele indeling van de 24 uur te kunnen laten plaatsvinden. Werkgever heeft ingestemd om een proef te doen voor een halfjaar met zo'n flexibele parttime arbeidsovereenkomst. Tijdens de eindevaluatie is geconcludeerd dat de proef geen succes is geweest. Werkgever heeft werknemer verzocht weer 40 uur te gaan werken, hetgeen werknemer heeft geweigerd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt waarom werknemer niet meer 38 uur per week zou kunnen worden ingeroosterd op zijn oude functie als planner/werkvoorbereider. Voldoende aannemelijk is geworden dat de overeengekomen flexibele arbeidsverhouding niet werkbaar is en dat partijen voorzien hebben dat dan, om welke reden de verhouding ook niet werkbaar is, werknemer weer fulltime zal worden ingeroosterd in zijn oude functie. Dat werknemer heeft aangegeven dat fulltime voor 40 uur per week werken in verband met de verzorging en opvoeding van de kinderen geen optie was, vormt onvoldoende grond voor ontbinding. Immers ingevolge artikel 3 WAA is het enkele doen van een verzoek om minder dan (40, lees:) 38 uur te werken – en het verzoek van werknemer rond 20 februari 2013 om minder te mogen werken althans niet meer 38 uur te werken, moet gezien worden als een verzoek ingevolge artikel 3 WAA – geen reden om de arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen. Integendeel, genoemd artikel 3 WAA verbiedt de werkgever om de arbeidsverhouding van de werknemer te beëindigen wegens de omstandigheid dat de werknemer, in of buiten rechte, om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht. Overigens voldoet het verzoek op of rond 20 februari 2013 niet aan de vereisten van artikel 2 WAA, zodat het verzoek opnieuw zal moeten worden ingediend aan de hand van het bepaalde in artikel 2 lid 3 WAA. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-06-2013

Zaaknummer: 862914 AE VERZ 13-76 4091