

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Artikel 8 cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf geeft geen onbeperkte wijzigingsbevoegdheid, maar inkleuring aan Stoof/Mammoet. Instemming wijziging arbeidsomvang vereist. Enkele omstandigheid dat werkneemster twee jaar lang 30% minder arbeidsuren maakt, betekent niet dat zij heeft ingestemd met de wijziging van haar arbeidsomvang.

Werkneemster is per 2 augustus 2004 bij werkgever in dienst getreden als schoonmaakster. In de arbeidsovereenkomst van die datum is in artikel 5 vermeld dat de werkweek van werkneemster minimaal 15 werkuren bevat. De toepasselijke cao luidt als volgt: 'De werknemer zal binnen redelijke grenzen een verandering van de werktijden en/of werkzaamheden en/of het object waar gewerkt wordt en/of de wijze waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd accepteren'. In november 2007 is het schoonmaakproject van werkneemster veranderd, nadat er klachten over het schoonmaakwerk van werkneemster waren geuit door de opdrachtgever. Haar arbeidsduur is verminderd tot 10 uur per week. Werkneemster heeft twee jaar aldus arbeid verricht en loon ontvangen. Thans vordert zij loon over 15 uur per week. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan de kantonrechter heeft geoordeeld, kan uit het feit dat werkneemster gedurende twee jaar vijf uren minder per week heeft gewerkt niet de conclusie worden getrokken dat zij de vermindering van arbeidsuren in verband daarmee heeft aanvaard. Klaarblijkelijk heeft de kantonrechter daarbij uit het oog verloren dat werkneemster werkgever al bij brief van 15 maart 2008 heeft aangesproken op betaling van het salaris voor de volle 15 uren en heeft aangegeven volledig voor die 15 uren beschikbaar te zijn. Bij brief van 10 januari 2009 heeft zij dit een en ander herhaald. Deze brieven heeft werkgever ontvangen. Deze brieven wijzen niet op een instemming van werkneemster met de gestelde vermindering van het aantal arbeidsuren (integendeel) en vroegen ook om een duidelijke reactie van werkgever. Die is uitgebleven, laat staan dat werkgever werknemer toen (zijn in deze procedure verwoorde standpunt) heeft meegedeeld dat met haar inmiddels over de arbeidsduur nieuwe afspraken waren gemaakt en dat haar aanspraak op doorbetaling van het oude salaris daarom ongegrond was. Het beroep van werkgever op artikel 8 van de cao slaagt evenmin. Die bepaling houdt immers niet in dat de werknemer gehouden is in te stemmen met een door de werkgever verlangde vermindering van het (minimum) aantal overeengekomen arbeidsuren. Waar bepaald wordt dat de werknemer binnen redelijke

grenzen een verandering van de werktijden zal accepteren, is niet anders beoogd dan te regelen dat de werknemer binnen redelijke grenzen zal moeten aanvaarden dat werkgever wijziging aanbrengt in de tijdstippen waarop de overeengekomen werkzaamheden moeten worden uitgevoerd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-04-2013

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2013:1260

Zaaknummer: 200.104.023/01

Rechters: M.A. Goslings, J.E. Molenaar en J.F.M. Strijbos

Advocaten: A.W. Brantjes en M.T. Maanicus

Wetsartikelen: 8 CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en 7:611 BW