

RECHTSPRAAK

werknemer/Humanitas, Nederlandse vereniging voor maatschappelijke dienstverlening en samenlevingsopbouw

Werknemer heeft aanstelling voor 18 uur per week, maar heeft door urenuitbreidingen inmiddels een arbeidsomvang van 32 uur per week. De feitelijke uitvoering en niet de bedoeling van partijen is doorslaggevend voor de bepaling van de arbeidsomvang. Deeltijdontslag (16 uur) niet rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2014 in dienst getreden bij Humanitas in de functie van fondsenwerver/consulent op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een arbeidsduur van 18 uur per week. Met werknemer is meerdere keren een (tijdelijke) urenuitbreiding overeengekomen. Vanaf de aanvang van het dienstverband tot 1 december 2016 bedroeg de arbeidsomvang 28 uur per week, tussen 1 december 2016 en 1 februari 2018 bedroeg deze 36 uur per week en tussen 1 februari 2018 en 1 april 2019 bedroeg de arbeidsomvang 32 uur per week. Humanitas wenste de urenuitbreiding van 32 uur niet structureel te maken. Per 1 april 2019 is de urenuitbreiding door Humanitas beëindigd en is werknemer voor 16 uur per week ingezet. Werknemer verzoekt thans onder meer een verklaring voor recht dat het dienstverband van rechtswege is omgezet naar een dienstverband voor onbepaalde tijd met een arbeidsomvang van 32 uur per week en vernietiging van het deeltijdontslag van 16 uur per week. Aan zijn verzoek legt werknemer – kort gezegd – ten grondslag dat zijn arbeidsomvang per 1 april 2019 32 uur per week bedraagt en dat het feit dat werkgever na 1 april 2019 zijn telkens tijdelijke urenuitbreidingen niet langer verlengt gelijk te stellen is met een deeltijdontslag.

Oordeel

Van de zijde van werkgever is betoogd dat hij een organisatie is die een maatschappelijk doel dient en daarvoor afhankelijk is van overheidssubsidies en donaties. Daardoor dient elk jaar opnieuw te worden beoordeeld in hoeverre er financiële ruimte is om de arbeidsomvang van werknemer uit te breiden. Vanaf 1 april 2019 is die financiële ruimte er niet langer, zodat

werkgever werknemer noodgedwongen voor niet meer dan 16 uur kan inzetten. Met het telkenmale overeenkomen van tijdelijke urenluitbreidingen heeft werkgever uitvoering gegeven aan deze financiële onzekerheid, werknemer heeft daarmee telkens ingestemd en daarmee brengen de opeenvolgende urenluitbreidingen de bedoeling van partijen weer, namelijk dat de urenluitbreidingen geen structureel karakter hebben, aldus werkgever. In dat kader stelt werkgever dat de ketenregeling van artikel 7:668a BW niet van toepassing is, omdat deze de werknemer bescherming geeft tegen het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, maar niet tegen een wijziging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter volgt dit betoog niet. Het doorslaggevende criterium in het arbeidsrecht is niet wat partijen zeggen te beogen, maar bepalend is de wijze waarop partijen feitelijk uitvoering geven aan de arbeidsverhouding. Als een werknemer in een gezagsverhouding arbeid verricht tegen een bepaald loon is sprake van een arbeidsovereenkomst, ook indien partijen hun verhouding een andere naam geven en/of indien partijen wellicht een andere bedoeling hebben met hun onderlinge verhouding. In dit geval moet het ervoor worden gehouden dat de arbeidsomvang per 1 februari 2018 is teruggebracht naar 32 uur per week, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vast staat dat werknemer vanaf 1 april 2019 nog slechts voor 16 uur per week wordt ingezet. Deze beslissing van Humanitas is naar het oordeel van de kantonrechter aan te merken als een deeltijdontslag voor 16 uur per week. Met deze beslissing is werknemer niet akkoord gegaan. Denkbaar was geweest dat Humanitas op grond van de redelijke ontslaggrond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW in combinatie met artikel 7:671a lid 1 BW het UWV had benaderd om met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst met werknemer gedeeltelijk te beëindigen. Dat zou de juiste te bewandelen route zijn geweest, in geval van – zo Humanitas stelt – het wegvallen van subsidies en/of donaties die aan het voortzetten van de arbeidsomvang van werknemer van 32 uur per week in de weg zijn gaan staan, ook omdat Humanitas anders al te gemakkelijk problemen in haar bedrijfsvoering op werknemer zou kunnen afwentelen waardoor zij afbreuk zou doen aan het wezen van de arbeidsovereenkomst. Het voorgaande brengt met zich dat Humanitas gehouden is om vanaf 1 april 2019 het (volledige) salaris aan werknemer te betalen en dat zij daarmee dus het verschil dient na te betalen. Tevens bepaalt de kantonrechter dat werknemer weer moet worden toegelaten tot zijn werkzaamheden voor 32 uur per week.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:7171

Zaaknummer: 7798437 RP VERZ 19-50324

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: A.G. Schouwink

Wetsartikelen: 7:668a BW