

RECHTSPRAAK

Dat in de personeelsgids bij de functie van werkneemster een minimale omvang van 30 uur is opgenomen, is onvoldoende om het verzoek van werkneemster om arbeidsduurvermindering naar 24 uur te weigeren.

Feiten

Werkneemster is op 15 mei 2006 bij werkgeefster in dienst getreden. Op 23 maart 2017 is werkneemster met zwangerschapsverlof gegaan. Na haar bevallingsverlof heeft ze van augustus tot en met oktober 2017 onbetaald verlof genomen. Met ingang van 1 november 2017 heeft zij ouderschapsverlof genomen, zodat zij 24 uur per week werkzaam was. Op 9 mei 2019 heeft werkneemster met werkgeefster onder andere gesproken over haar wens om na het eindigen van het ouderschapsverlof 24 uur per week te mogen blijven werken. Werkgeefster heeft afwijzend op het verzoek gereageerd. Werkneemster heeft het verzoek ingediend bij de kantonrechter, die het verzoek heeft afgewezen. In hoger beroep heeft werkneemster verzocht om de bestreden beschikking te vernietigen. Na indiening van het beroepsschrift heeft werkneemster ontslag op staande voet genomen en bij de kantonrechter een verzoek aanhangig gemaakt waarin zij vergoedingen vordert wegens dat ontslag op staande voet. Werkgeefster heeft aangevoerd dat werkneemster geen belang meer heeft bij het hoger beroep. Het hof is van oordeel dat niet valt uit te sluiten dat het oordeel over het verzoek om vermindering van de arbeidsduur relevant is voor het door werkneemster genomen ontslag op staande voet.

Oordeel

Uit artikel 2 lid 5 Wfw leidt het hof af dat op werkgeefster de stelplicht rust om aan te tonen dat sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen die zich tegen toewijzing van het verzoek verzetten. Dat in de personeelsgids bij de functie van werkneemster staat dat een minimale omvang van 30 uur per week nodig is, is onvoldoende om het verzoek van werkneemster te weigeren. Werkgeefster heeft nog drie verweren aangevoerd. Als eerste heeft zij aangegeven dat de functie praktisch gezien niet kan worden uitgevoerd in 24 uur per week. Nu werkneemster ruim anderhalf jaar haar functie feitelijk heeft uitgevoerd in 24 uur per week, had het op de weg van werkgeefster gelegen dit nader toe te lichten. Het hof oordeelt dat werkgeefster wat dit argument betreft niet heeft voldaan aan haar stelplicht. Het tweede verweer is dat de indirecte werkzaamheden relatief zwaar drukken. Het hof overweegt dat het werkneemster ruim anderhalf jaar feitelijk gelukt is om haar werkzaamheden uit te voeren in 24 uur en zich in die periode kennelijk geen problemen hebben voorgedaan. Uit het

Persoonlijk Doelen Plan 2018 valt op te maken dat het werkneemster niet meeviel om de functie in 24 uur uit te voeren, maar dat het niet onmogelijk was. Evenmin is gebleken dat werkneemster de functie niet aankon in 24 uur. Het derde argument is dat werkgeefster een belangrijk financieel belang heeft bij een grotere inzet dan 24 uur per week. Werkgeefster heeft ter zitting erkend dat er investeringen zijn gedaan. Naar het oordeel van het hof moet het verweer dat haar financieel rendement te laag was dan ook genuanceerd worden. Verder heeft werkgeefster geen berekening gemaakt waaruit zou blijken dat werkneemster met een dienstverband van 24 uur per week werkgeefster in financieel opzicht niets of onvoldoende oplevert. Het hof vernietigt de beschikking, maar kan het verzoek om vermindering van de arbeidsduur niet meer toewijzen nu er geen arbeidsovereenkomst meer bestaat.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 31-03-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:1145

Zaaknummer: 200.275.903_01

Rechters: M. van Ham, R.R.M. de Moor en A.C. van Campen

Advocaten: G.P. Oberman en M.J.E. Stuurup

Wetsartikelen: 2 Wfw