

RECHTSPRAAK

Verzoek urenuitbreiding medewerker Belastingdienst van 36 naar 40 uur terecht afgewezen wegens onvoldoende formatieruimte. Late afwijzing levert geen strijd op met goed werkgeverschap. De Wet flexibel werken stelt strengere eisen aan een afwijzing dan de Cao Rijk.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2014 benoemd als medewerker douane bij de Belastingdienst voor 36 uur per week. Toen de kosten van de verbouwing van zijn woonhuis behoorlijk tegenvielen, wilde werknemer zijn hypotheek verhogen. De hypotheekverstrekker was hiertoe bereid, mits werknemer en zijn partner beiden een uitbreiding van hun arbeidsduur zouden krijgen. Werknemer heeft op 13 november 2019 via een e-mailbericht aan de toenmalige regiodirecteur verzocht zijn arbeidsduur te mogen uitbreiden van 36 uur naar 40 uur per week. Werkgever heeft op 1 mei 2020 het verzoek afgewezen met als argument dat er geen formatie beschikbaar is op het functieniveau van werknemer. Werknemer vordert onder meer dat de kantonrechter werkgever veroordeelt tot aanpassing van de arbeidsduur per 1 februari 2020 van 36 uur naar 40 uur per week.

*Oordeel**Ureanaanpassing van rechtswege*

De kantonrechter stelt vast dat artikel 3.1 Cao Rijk een omzetting is van de regeling van artikel 21 lid 2 ARAR. Onder het oude recht was de Wfw op ambtenaren niet van toepassing. Bovendien voorziet artikel 2 lid 15 Wfw erin dat voor een urenuitbreiding bij cao mag worden afgeweken van de regeling van artikel 2 Wfw. Artikel 3.1 Cao Rijk bevat een regeling voor een urenuitbreiding van 36 naar 40 uur. Daarna staat vermeld: "Voor andere aanpassingen van uw arbeidsduur gelden de wettelijke bepalingen." In de beschikbare digitale versies van de Cao Rijk bevat de zinsnede "de wettelijke bepalingen" een link naar artikel 2 Wfw. Daaruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat in de Cao Rijk conform artikel 2 lid 15 Wfw is afgeweken van artikel 2 Wfw. Op het verzoek tot een urenuitbreiding van 36 naar 40 uur zijn de bepalingen van artikel 2 van de Wfw dan ook niet van toepassing. Dit betekent dat werknemer geen beroep kan doen op de sanctie van artikel 2 lid 12 Wfw of het niet in acht nemen van het in artikel 2 lid 4 Wfw genoemde vereiste dat werkgever overleg dient te plegen met werknemer over het verzoek, terwijl werkgever evenmin de in artikel 2 lid 3 Wfw genoemde termijn aan werknemer kan tegenwerpen. Analoog aan de uitspraak van de kantonrechter Zutphen van 26 november 2002 is de kantonrechter wel van oordeel dat

werkgever bij de behandeling van het verzoek artikel 7:611 BW in acht dient te nemen en om die reden – hoewel er geen voorgeschreven termijnen zijn – binnen een redelijke termijn op het verzoek dient te beslissen. Overigens leidt de niet-inachtneming daarvan niet per definitie tot de in artikel 2 lid 12 Wfw genoemde sanctie dat de arbeidsduur van rechtswege is vermeerderd. In dit verband heeft werkgever zich op het standpunt gesteld dat de omstandigheid dat hij pas per brief van 1 mei 2020 heeft beslist op het op 13 november 2019 ingediende verzoek van werknemer geen strijd met goed werkgeverschap oplevert. Met werkgever is de kantonrechter van oordeel dat de rechtspositionele transitie een grote impact heeft (gehad) op de Rijksoverheid en het – in het bijzonder in verband met de rechtsgelijkheid – van belang was dat vanuit de Rijksoverheid als werkgever duidelijkheid werd verkregen over het door de transitie ontstane interpretatie- en toepassingsvraagstuk met betrekking tot paragraaf 3.1 Cao Rijk. Het is begrijpelijk dat het verkrijgen van die duidelijkheid enige tijd in beslag neemt en dat in verband daarmee aanvragen gedurende een aantal maanden zijn aangehouden. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de omstandigheid dat werkgever pas per brief van 1 mei 2020 inhoudelijk op het verzoek van werknemer heeft gereageerd onder de gegeven omstandigheden geen strijd met goed werkgeverschap oplevert en er niet toe kan leiden dat het verzoek dient te worden ingewilligd.

Zwaarwichtig belang

Met werkgever is de kantonrechter bovendien van oordeel dat een vermeerdering van de arbeidsduur krachtens artikel 3.1 Cao Rijk alleen mogelijk is binnen de eigen functie van de werknemer of binnen de tot die functie behorende werkzaamheden. Dat brengt mee dat uitsluitend op basis van de mogelijkheden binnen de organisatie waarbij werknemer werkzaam is, dient te worden beoordeeld of een verzoek om urenuitbreiding moet worden ingewilligd. Anders dan werknemer betoogt, leidt de enkele omstandigheid dat er binnen het onderdeel X van afdeling 1 vrijgevallen uren zijn dus niet zonder meer tot de conclusie leidt dat het verzoek om urenuitbreiding dient te worden ingewilligd. Tot slot is de kantonrechter van oordeel dat werkgever er in verband met artikel 3.1 Cao Rijk terecht op wijst dat geen recht op urenuitbreiding bestaat wanneer er een vacature is in een andere (vergelijkbare) functie binnen afdeling 1. In dat geval dient werknemer voor die vacature de gebruikelijke sollicitatieprocedure te doorlopen. Anders dan werknemer lijkt te betogen, kan van werkgever niet worden verlangd dat van die vacature in het kader van de urenuitbreiding van werknemer vier uren aan werknemer worden toegekend. De invulling van vrijgevallen uren dient immers niet te leiden tot versnippering van formatie en/of roosterproblemen, in welk geval het verzoek om urenuitbreiding niet hoeft te worden ingewilligd. Met inachtneming van voornoemde uitgangspunten is de kantonrechter van oordeel dat werkgever aan de hand van de in het geding gebrachte stukken voldoende heeft aangetoond dat er binnen de afdeling 1 geen formatie beschikbaar is om het verzoek van werknemer in te willigen. De kantonrechter stelt vast dat een verzoek op grond van de Cao Rijk mag worden afgewezen wanneer “de bedrijfsvoering daardoor wordt verstoord”. Onder de Wfw mag een verzoek echter pas worden afgewezen wanneer “zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten”. Naar het oordeel van de kantonrechter stelt de Wfw dus strengere eisen aan een afwijzing van

een verzoek om urenluitbreiding. Onder de Cao Rijk is een enkele verstoring van de bedrijfsvoering voldoende. Van een ernstige verstoring hoeft geen sprake te zijn. Daarentegen zijn op grond van de Wfw zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen vereist. Om die reden is de kantonrechter van oordeel dat de in artikel 2 Wfw genoemde gronden voor afwijzing van het verzoek per definitie een afwijzingsgrond vormen voor een verzoek op grond van artikel 3.1 Cao Rijk. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter ook in lijn met de in het verleden onder de toepasselijkheid van de ARAR gewezen jurisprudentie over dit onderwerp. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat het ontbreken van formatieruimte een grond is om het verzoek om urenluitbreiding als bedoeld in artikel 3.1 Cao Rijk af te wijzen wegens verstoring van de bedrijfsvoering. Werkgever heeft het verzoek om urenluitbreiding van werknemer dan ook op terechte gronden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:4532

Zaaknummer: 884360 RL EXPL 20-19556

Rechters: J.L.M. Luiten

Advocaten: J.P.L.C. Dijkgraaf

Wetsartikelen: 2 Wfw en 7:611 BW