

RECHTSPRAAK

Vervoersbedrijf mag arbeidsduur buschauffeur na twee jaar gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid eenzijdig wijzigen van 36 naar 28 uur per week. Vervoersbedrijf heeft zwaarwegend belang voor wijziging. Belangen werknemer zijn daaraan ondergeschikt.

Feiten

Werknemer, thans 54 jaar oud, is sinds 1 juli 2008 in dienst van GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB) als buschauffeur. De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 36 uur per week. De arbeidsovereenkomst bevat een eenzijdig wijzigingsbeding. Op 4 oktober 2019 was werknemer tijdens de uitvoering van de werkzaamheden betrokken bij een verkeersongeval. Sinds 22 oktober 2019 is werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Deze arbeidsongeschiktheid duurt thans nog voort. In de loop van 2020 is werknemer weer 28 uur per week gaan werken. De mate van arbeidsongeschiktheid van werknemer is door het UWV bepaald op 21,20%. Werknemer ontvangt derhalve geen WIA-uitkering. De bedrijfsarts heeft op 3 december 2021 geoordeeld dat geen afname van de beperkingen kan worden verwacht en dat de huidige 28 uren per week in het eigen werk het maximaal haalbare is. GVB heeft bij brief van 20 januari 2022 de uren in de arbeidsovereenkomst van werknemer eenzijdig aangepast van 36 naar 28 uur per week. Aan werknemer is een gedeeltelijke transitievergoeding toegekend. Tussen partijen is in geschil of werkgever gerechtigd was de arbeidsduur eenzijdig te wijzigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens de uitvoeringsregels van het UWV geldt in het kader van ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond) dat, indien de werknemer de eigen functie of andere passende werkzaamheden verricht voor minder dan het overeengekomen aantal uren per week, het UWV geen toestemming geeft voor ontslag. In dat geval gaat het UWV er namelijk van uit dat de werknemer de eigen werkzaamheden in aangepaste vorm kan verrichten, namelijk in een kleinere omvang. Geoordeeld wordt dat een vermindering van de omvang van het dienstverband kan worden bereikt door middel van de eenzijdige wijziging door de werkgever van het aantal uren dat de werknemer werkzaam is. In de arbeidsovereenkomst is een eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen, zodat artikel 7:613 BW van toepassing is. Geoordeeld wordt dat het belang van GVB bij het aanpassen van de arbeidsduur een zodanig zwaarwichtig belang is, dat het belang van werknemer bij het handhaven van de oude arbeidsduur daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Allereerst heeft GVB een financieel belang, omdat zij op grond van de cao de

plicht heeft om ten minste 70% van het salaris te blijven betalen met ingang van het derde ziektejaar. Van haar kan naar het oordeel van de kantonrechter niet zonder meer worden geveerd jarenlang loon te blijven betalen voor werk dat niet wordt verricht. Voorts is van belang dat ervan moet worden uitgegaan dat de mate van arbeidsongeschiktheid niet binnen een termijn van 26 weken zal verminderen. GVB heeft voorts de nieuwe situatie laten ingaan op 1 januari 2022, terwijl zij dit strikt genomen ook al per 22 oktober 2021 had kunnen doen, omdat werknemer op dat moment twee jaar arbeidsongeschikt was. Tot slot heeft werknemer aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding. Ten opzichte van deze belangen zijn die van werknemer daaraan ondergeschikt. Uit het voorgaande volgt dat tussen partijen met ingang van 1 januari 2022 een arbeidsduur geldt van 28 uur per week. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:2965

Zaaknummer: 9721827 EA VERZ 22-120

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: W.J. Floor en Ch.M. Hettinga

Wetsartikelen: 7:613 BW