

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Afwijzing Wfw-verzoek vermeerdering arbeidsduur door werkgever. Reden voor verzoek is dat werknemer op basis van een fulltimedienstverband gebruik wil maken van de RVU-regeling van werkgever, hetgeen mogelijk in een bodemprocedure misbruik van bevoegdheid oplevert.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 23 april 1979 in dienst bij Friesland Campina Nederland B.V. (hierna: FrieslandCampina). Werknemer had een fulltime dienstverband, maar is vanwege gezondheidsredenen vanaf 1 juli 2021 50 procent gaan werken en voor 50 procent met deeltijdpensioen gegaan. Met ingang van 1 september 2022 is er een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU-regeling) van kracht binnen FrieslandCampina. Deze regeling stelt medewerkers met 45 dienstjaren bij FrieslandCampina in staat eerder te stoppen met werken voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. In de RVU-regeling is een hardheidsclausule opgenomen. Per e-mail van 12 september 2022 heeft werknemer FrieslandCampina verzocht om, met toepassing van de hardheidsclausule in de RVU-regeling, op basis van een fulltimedienstverband gebruik te mogen maken van de RVU-regeling. FrieslandCampina heeft hierop aan werknemer laten weten dat hij in aanmerking komt voor de RVU-regeling, maar dat als uitgangspunt daarvoor zijn huidige parttimedienstverband heeft te gelden. FrieslandCampina heeft verder aangegeven geen aanleiding te zien voor toepassing van de hardheidsclausule. Per brief van 24 februari 2023 van zijn gemachtigde heeft werknemer bij FrieslandCampina kenbaar gemaakt dat het antwoord van FrieslandCampina bij hem voor grote teleurstelling en boosheid heeft gezorgd. Werknemer heeft met de brief van 24 februari 2023 ook een verzoek gedaan om zijn arbeidsduur weer naar fulltime te brengen. FrieslandCampina heeft per e-mail van 11 mei 2023 het verzoek van werknemer tot vermeerdering van zijn arbeidsduur afgewezen. FrieslandCampina heeft daarbij aangegeven dat zij niet instemt met een dergelijk verzoek als dat tot doel heeft om aanspraak te kunnen maken op een hogere vergoeding op basis van de RVU-regeling. Ook na nadere correspondentie tussen partijen is FrieslandCampina bij haar standpunt gebleven. Werknemer vordert in kort geding onder meer FrieslandCampina te veroordelen hem met ingang van 1 augustus 2023 toe te laten zijn werkzaamheden bij FrieslandCampina te verrichten op basis van een (fulltime)arbeidsduur van 36 uur per week en de overige arbeidsvoorwaarden (zoals het salaris) dienovereenkomstig aan te passen. De vraag die partijen verdeeld houdt, is of het verzoek van werknemer tot vermeerdering van zijn arbeidsduur op grond van artikel 2 lid 5 van de Wet flexibel werken (Wfw) moet worden

ingewilligd.

### *Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer zijn spoedeisend belang bij de door hem verzochte voorlopige voorziening voldoende aannemelijk gemaakt. Hoewel de motieven die een werknemer heeft voor een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur in beginsel geen rol spelen bij het al dan niet inwilligen van het verzoek - zoals ook werknemer heeft gesteld - vloeit uit de parlementaire geschiedenis voort dat deze motieven worden begrensd door de gevallen waar sprake is van misbruik van recht. Hoewel werknemer de intentie heeft om tot 1 mei 2024 daadwerkelijk weer fulltime te gaan werken, volgt uit de grondslag van het verzoek duidelijk dat de enige reden voor zijn verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur is dat hij per 1 mei 2024 gebruik wil maken van de RVU-regeling van FrieslandCampina, op basis van een fulltimedienstverband. De kantonrechter ziet daarmee een parallel tussen de situatie van werknemer en het voorbeeld uit de parlementaire geschiedenis van een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur met het oogmerk om deze vermeerdering tijdens zwangerschapsverlof te effectueren. De wens tot meer werken staat niet voorop, maar het verkrijgen van de daaruit voortvloeiende financiële voordelen. Hoewel de kantonrechter begrip heeft voor de wens van werknemer om - na een dienstverband van 45 jaar, waarvan hij 42 jaar fulltime heeft gewerkt - op basis van een fulltime dienstverband gebruik te kunnen maken van de RVU-regeling, is de Wfw niet bedoeld voor dergelijke situaties. In het licht van voornoemde omstandigheden dient er volgens de kantonrechter ernstig rekening mee gehouden te worden dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat het door werknemer geldend maken van zijn recht op aanpassing van de arbeidsduur misbruik van bevoegdheid oplevert in de zin van artikel 3:13 BW. Naar het oordeel van de kantonrechter is toewijzing van de voorlopige voorziening in verband hiermee niet gerechtvaardigd. Het enkele feit dat werknemer stelt zwaarwegende belangen te hebben bij toewijzing van zijn verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur kan niet leiden tot een ander oordeel.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 09-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2023:3553

**Zaaknummer:** 10577282 \ CV EXPL 23-3412

**Rechters:** T.K. Hoogslag

**Advocaten:** J. Bonnema en L.E. Duijvis

**Wetsartikelen:** 3:13 BW en 2 Wfw