

RECHTSPRAAK

Toewijzing vordering vermeerdering arbeidsduur op grond van de Wet flexibel werken. Dat werknemers na uitbreiding van de arbeidsomvang recht hebben op meer verlofuren op grond van de seniorenregeling in de cao, levert geen misbruik van recht op.*Feiten*

Werknemer X treedt op 12 september 2011 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Albert Heijn in de functie van magazijnmedewerker 2, met een arbeidsomvang van 96 uur per periode. Werknemer Y treedt op 4 november 2013 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Albert Heijn in de functie van magazijnmedewerker 2, met een arbeidsomvang van 128 uur per periode. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Logistiek Albert Heijn met een geldigheidsduur van 15 april 2024 tot en met 14 april 2025 (hierna: 'cao') van toepassing. Op grond van artikel 10.7 van de cao worden verzoeken van werknemers om uitbreiding van contracturen beoordeeld in het kader van de Wet flexibel werken (Wfw). Werknemers dienen op 16 februari 2024 een verzoek in bij Albert Heijn strekkende tot uitbreiding van hun contracturen naar 160 uur per periode met ingang van 19 mei 2024. Bij brief van 28 maart 2024 heeft Albert Heijn de verzoeken van werknemers afgewezen. Volgens werknemers was Albert Heijn er op grond van de Wfw toe verplicht het verzoek toe te wijzen.

*Oordeel**Misbruik van recht*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Albert Heijn verwijt werknemers dat zij met hun verzoek om uitbreiding van de arbeidsduur misbruik maken van recht omdat er geen evenredige arbeidsprestatie staat tegenover de contractuitbreiding. De kantonrechter volgt Albert Heijn daarin niet. In de wetsgeschiedenis van de totstandkoming van de Wfw is stilgestaan bij situaties waarbij werknemers de uren van de urenuitbreiding in de praktijk niet gaan werken maar daar wel meer salaris voor gaan ontvangen. Een dergelijk geval zou misbruik van recht kunnen opleveren. Hoewel werknemers bij een urenuitbreiding profiteren van de in de cao opgenomen seniorenregeling omdat zij meer verlofuren opbouwen, heeft dit profijt niet de bovenhand. Zij moeten immers in verhouding daadwerkelijk meer uren werken dan zij voorheen deden. Gelet daarop is de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake kan zijn van misbruik van recht. Werknemers maken gebruik van hun recht en dat kan hun niet worden verweten.

Wfw zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang

In artikel 2 lid 1 Wfw staat dat de werknemer de werkgever kan verzoeken om aanpassing van zijn arbeidsduur, als de werknemer ten minste 26 weken voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing in dienst is bij die werkgever. De werkgever kan het verzoek van de werknemer weigeren als bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten (artikel 2 lid 5 Wfw). Van dergelijke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen aan de zijde van Albert Heijn is niet gebleken. Albert Heijn heeft weliswaar aangevoerd dat er sprake is van een gebrek aan formatieruimte op de dag en dat er dus geen ruimte is voor werknemers om extra dagdiensten te draaien, maar Albert Heijn heeft haar verweer op dit onderdeel niet onderbouwd.

Bovendien hebben werknemers toegelicht dat zij, op verzoek van Albert Heijn, per januari 2026 gaan meewerken aan een pilot waarbij zij alleen nog maar avond- en nachtdiensten werken. Daarnaast geldt dat werknemers hebben aangegeven dat zij voorlopig geen gebruik willen maken van de regeling van artikel 7.1 en 7.3 van de cao waarbij zij geen, althans minder, avond- en nachtdiensten hoeven te werken. Een eventueel gebrek aan formatieruimte op de dagdiensten is, als dat al zou komen vast te staan, in het geval van werknemers dus geen zwaarwegend bedrijfsbelang dat in de weg staat aan toewijzing van het verzoek om urenuitbreiding. Dit betekent dat Albert Heijn het verzoek van werknemers op grond van de Wet flexibel werken niet kon weigeren. Albert Heijn was en is dan ook gehouden om werknemers conform hun verzoek toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden voor 160 uur per periode van vier weken.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:430

Zaaknummer: 11614499 \ CV EXPL 25 2444

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: J. Boer, mr. N. de Bruijn en B.M. Jurgens

Wetsartikelen: 2 Wet flexibel werken en 3:13 BW