RECHTSPRAAK

Belang werkgever bij werkdagen van maximaal acht uur weegt zwaarder dan belang werknemer om werkdagen van negen uur te maken (om één dag per week vrij te zijn). Afwijzing vordering werknemer; artikel 2 lid 7 Wet flexibel werken.

Feiten

Werknemer is op 4 december 2006 in dienst getreden bij werkgeefster als medewerker verkoop industriële toelevering, voor 40 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is het bedrijfshandboek van werkgeefster van toepassing. Daarin is een bepaling over de werktijden opgenomen: werktijden zijn van 8.00 uur tot 17.00 uur inclusief een uur pauze. Op 4 maart 2025 heeft werknemer werkgeefster per e-mail verzocht om een werkweek van 36 uur verdeeld over vier dagen van negen uur, met donderdag als vaste vrije dag. Werkgeefster heeft geantwoord dat een werkweek van 36 uur akkoord is, maar dat het verzoek om een werkdag van negen uur wordt afgewezen. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster het werknemer toe te staan vier dagen van negen uur per week te werken, met daarbij de donderdag als vaste vrije dag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Wet flexibel werken (Wfw) is van toepassing op het verzoek van werknemer. Op grond van artikel 2 lid 7 Wfw staat de werkgever de spreiding van de uren conform het verzoek van de werknemer toe, tenzij hij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor moet wijken. Dat betekent dat het belang van werknemer bij (vier) werkdagen van negen uur moet worden afgewogen tegen het belang van werkgeefster bij werkdagen van maximaal acht uur. Naar het oordeel van de kantonrechter weegt het gestelde belang van werknemer om één dag per week vrij te zijn (en niet te veel terug te gaan in salaris) niet zwaarder dan het belang van werkgeefster van een werkdag van acht uur. Werkgeefster erkent het belang van werknemer om een dag per week vrij te zijn en los te komen van het werk. Zij heeft hem daarom ook alternatieven geboden om minder te gaan werken zonder terug te gaan in salaris, zoals een werkweek van viereneenhalve dag of een werkweek van afwisselend vier en vijf dagen van acht uur. Daarbij komt dat werkgeefster voldoende heeft onderbouwd dat zij belang heeft bij een beleid van werkdagen van (in beginsel) acht uur en dat het precedentwerking heeft wanneer zij het werknemer toestaat negen uur per dag te werken. Ook heeft zij voldoende toegelicht dat, indien meerdere werknemers negen uur per dag willen werken (waardoor zij op andere dagen vrij zijn) er roostertechnische problemen zullen ontstaan en er gevaar is voor onderbezetting. Anders dan

werknemer aanvoert, is het beleid van werkgeefster om in beginsel geen werkdagen van langer dan acht uur toe te staan, niet in algemene zin in strijd met de Wfw. Zoals werkgeefster heeft toegelicht doet zij bij elk verzoek een individuele belangenafweging en, indien het gelet op de zwaarwegende belangen van de werknemer noodzakelijk is, staat zij een afwijkende spreiding van uren wel toe. Ook leidt het feit dat werkgeefster het een collega van werknemer enkele jaren geleden wel heeft toegestaan om negen uur per dag te werken, er niet toe dat het verzoek van werknemer nu ook moet worden toegestaan. Zoals werkgeefster heeft aangevoerd, heeft er ook in dat geval een individuele belangenafweging plaatsgevonden en is het die werknemer, vanwege zwaarwegende persoonlijke omstandigheden, toegestaan negen uur per dag te werken. Op grond van het voorgaande wijst de kantonrechter de vordering van werknemer af.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 17-03-2026
ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:1499
Zaaknummer: 11774800 \ CV EXPL 25-2007
Rechters: D.N.R. Wegerif
Advocaten: M.A. Verboven en L.W. Engelman
Wetsartikelen: Wet flexibel werken