

RECHTSPRAAK

Kort geding. Wet flexibel werken. Arbeidsomvang is niet verminderd naar 16 uur. GVB heeft zwaarwegend bedrijfs- en dienstenbelang.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 augustus 2004 in dienst bij GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB) als trambestuurder en werkt laatstelijk 20 uur per week. In 2023 heeft werkneemster aangegeven haar arbeidsduur te willen verminderen naar 16 uur per week. Met haar leidinggevende en Formatiebeheer werd hierover gesproken en er leek ruimte te zijn voor een plek in een dergelijk rooster. Door haar ziekmelding en het daaropvolgende re-integratietraject werd deze stap uitgesteld. Na afronding van het traject vroeg werkneemster opnieuw om vermindering van haar arbeidsduur naar 16 uur per week. GVB wees dit verzoek af, maar kwam haar wel tegemoet door haar alleen binnen bepaalde werktijden in te roosteren. Werkneemster heeft vervolgens gesteld dat haar arbeidsduur al van rechtswege was verminderd op grond van de Wet flexibel werken (Wfw) en vorderde aanpassing van haar arbeidsovereenkomst. Daarnaast stelde zij dat GVB eerder had toegezegd dat zij na het Poortwachtertraject in een 16-uursrooster zou kunnen werken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een spoedeisend belang. Hoewel er is gesproken over de urenvermindering oordeelt de kantonrechter dat er geen toezegging is gedaan door GVB dat werkneemster ook daadwerkelijk 16 uur kon gaan werken. De berichten zagen slechts op het meedenken over mogelijkheden en het beschikbaar zijn van een plek in een rooster, maar vormden geen bindende toezegging namens GVB. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsduur niet van rechtswege is verminderd op grond van de Wfw. Het eerste verzoek van werkneemster voldeed niet aan de formele eisen van artikel 2 Wfw, omdat daarin geen gewenste ingangsdatum was opgenomen. Daardoor kon de wettelijke termijn voor automatische aanpassing niet gaan lopen. Dat geen overleg tussen partijen heeft plaatsgevonden, leidt volgens de kantonrechter niet alsnog tot een automatische wijziging van de arbeidsduur. Ten aanzien van het latere verzoek oordeelt de kantonrechter dat GVB voldoende heeft onderbouwd dat er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen als bedoeld in artikel 2 Wfw. GVB heeft toegelicht dat een 16-uursrooster voor trambestuurders leidt tot problemen op het gebied van roosterplanning, bedrijfsvoering en veiligheid, omdat bestuurders voldoende rijervaring moeten behouden op verschillende tramtypes en trajecten. Dat andere werknemers wel 16 uur werken, maakt dit niet anders, omdat volgens GVB sprake is van andere situaties. De kantonrechter oordeelt daarom dat GVB het verzoek tot vermindering van de arbeidsduur mocht afwijzen. De vorderingen van

werkneemster worden afgewezen. Werkneemster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:7586

Zaaknummer: 12168659

Rechters: mr. H.D. Coumou

Advocaten: S. Halouchi en R.L. Kokhuis

Wetsartikelen: 2 Wfw en 7:611 BW