

Betrekkingsovervang: mag het een paar uurtjes minder zijn...?

De afdeling rechtspositie biedt hulp en bijstand bij allerhande vragen en problemen die voortvloeien uit de werksituatie van leden van de KVLO. In deze column dit maal: de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Door: mr. Annemiek van Leeuwen (stagiair afdeling IRP) en mr. Sandra Roelofsen

Eén van onze leden wil vanwege zijn leeftijd en persoonlijke omstandigheden minder gaan werken. Hij dient daarom bij zijn werkgever schriftelijk een aanvraag tot werktijdvermindering in, van 0.5 fte naar 0.2 fte en geeft aan dat hij graag met de werkgever wil overleggen hierover.

De reactie van de werkgever was afwijzend: het beleid van de school is gericht op het creëren van zoveel mogelijk volledige of grote deeltijd dienstverbanden, was het argument. Inwilliging van het verzoek zou leiden tot versnippering van banen en is daarmee in strijd met het gevoerde beleid. Het alternatief dat de werkgever bood was het geheel opzeggen van het dienstverband door de werknemer. Maar zo had hij het natuurlijk niet bedoeld!

Over aanpassing van de arbeidsduur op verzoek van de werknemer zijn in de onderwijs-CAO's één of meerdere bepalingen opgenomen. Zo staat er in de CAO voor het voortgezet onderwijs en die voor de BVE-sector dat de werknemer jaarlijks kan verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur. Dat betekent dat een werknemer jaarlijks mag vragen om verhoging óf verlaging van het aantal uren dat hij of zij in dienst is bij de werkgever. Daarbij geldt dat de werkgever niet zonder goede en aantoonbare reden mag weigeren om aan het verzoek te voldoen. In de CAO BVE staat een aantal gronden vermeld waarop de werkgever het verzoek



mag afwijzen, zoals het ontbreken van een vacature (artikel H-21, CAO BVE 2007-2009).

In de CAO van het primair onderwijs is een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur gekoppeld aan een voorrangsregel. Bij het invullen van vrijkomende vacature ruimte heeft de deeltijder met een dienstverband voor onbepaalde tijd voorrang, tenzij bijvoorbeeld andere voorrangsbe-palingen hiermee in strijd zijn (artikel 2.5, lid 3, CAO PO 2006-2008).

In de hiervoor genoemde CAO's wordt verwezen naar de WAA, de Wet Aanpassing Arbeidsduur. In deze wet is het recht om langer of korter te gaan werken wettelijk vastgelegd. Dat heeft tot gevolg dat als er geen bepaling in de CAO is opgenomen

waarin dit geregeld is, elke werknemer toch het recht heeft de arbeidsduur te veranderen. In de wet staat dat het verzoek van de werknemer wordt ingewilligd, tenzij er van de kant van de werkgever zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn die zich tegen de aanpassing verzetten. Bij vermindering kan het dan bijvoorbeeld gaan om problemen van roostertechnische aard, bij vermeerdering kan onvoldoende beschikbaar werk een reden zijn om af te zien van instemming met het verzoek van de werknemer.

Een werkgever kan dus niet lukraak weigeren om de arbeidsduur te veranderen naar de wensen van de werknemer. Dat bleek onder meer uit een uitspraak van de Kantonrechter in Dordrecht. Een groepsleidster van een kinderdagverblijf wilde na zwangerschaps- en ouderschapsverlof haar betrekkingsovervang van 32 uur terugbrengen tot 16 uur, ingeroosterd op twee dagen, van 9.00 tot 18.00 uur en van 7.00 tot 16.00 uur.

De werkgever wilde echter het aantal deeltijders beperken tot de mensen met verworven rechten. De reden die hij daarvoor opgaf was het willen waarborgen van rust en continuïteit bij de groepen. Het in dienst hebben van veel werknemers met een kleine betrekkingsovervang leidt tot problemen bij de uitvoering van dit streven, omdat er vaker van leidster gewisseld moet worden. Een en ander zou kunnen leiden tot 'onaanvaardbare gevolgen van pedagogische aard', zo betoogde de werkgever. Ook roostertechnische problemen werden als argument aangevoerd.

De rechter wees de vordering van de werknemer echter toch toe. Hij vond dat onvoldoende was aangetoond dat de beschreven gevolgen werkelijk zouden optreden.

Bovendien moet de roosterwens van de werknemer in beginsel toegewezen worden. Een ja, tenzij... regel dus, zoals ook uit de diverse bepalingen blijkt.

Het antwoord op de vraag waarmee we deze column begonnen: ja, we kunnen inderdaad concluderen dat het in principe een paar uurtjes minder mag zijn. En als de werkgever de mogelijkheid heeft, mogen het ook enkele uurtjes meer zijn.

Hebt u vragen over deze of andere zaken op rechtspositioneel gebied dan kunt u zich wenden tot de afdeling IRP, te bereiken per e-mail: irp@kvlo.nl en op maandag en dinsdag van 12.30-16.30 uur en op vrijdag van 9.30 -12.30 uur op telefoonnummer 030 693 7678.