

**Vraag: moeten wij zomaar akkoord gaan met zondagsopenstelling na een reorganisatie?  
We kunnen het niet zo goed vinden in de CAO?**

Beste vragensteller,

het staat inderdaad in de cao wat minder duidelijk omschreven maar artikel 24 zegt:

1. Allereerst moet de OR instemmen met de openstelling op zondag. Dat kan de OR 'voor eeuwig' doen maar zoals tijdens de platformstudiedag besproken is, kan het ook voor een periode (b.v. één jaar) zodat je als OR daarna telkens weer kunt besluiten of het nog steeds een goed idee is.
2. Als die instemming er is kan de directeur met individuele werknemers afspraken maken *op basis van vrijwilligheid* dus dan kan iedere werknemer nog weigeren zonder dat dit consequenties heeft. Stem je wel in dan is het ook hier verstandig daar een termijn aan te verbinden, ook hier b.v. voor één jaar, en dan kun je een jaar later opnieuw beoordelen en beslissen of het nog steeds wil. De cao zegt wel dat instemmen 'in principe voor onbepaalde tijd is' maar dat betekent 'tenzij anders afgesproken'. Heb je wel iets anders afgesproken (en dat is nergens verboden!) dan vervalt het 'in principe' en geldt jouw afspraak.
3. Heb je langdurig toestemming gegeven, b.v. doordat je bij indiensttreding ja hebt gezegd ('anders kreeg je die baan niet') dan kan dat 'op verzoek van de werknemer' later gewijzigd worden (met een opzegtermijn van 6 maanden) maar dat wordt dan wel een wijziging van de arbeidsovereenkomst en dat betekent dat de werkgever óók eisen kan stellen, b.v. dat je dan ook korter gaat werken om je 'zondagsuren' aan een ander te geven. Die eisen moeten dan wel redelijk zijn in relatie tot jouw verzoek (b.v. als je één zondag in de drie weken 6 uur werkt is een verkorting van je contract met 2 uur per week misschien redelijk maar ontslag zeker niet!)

Harder en belangrijker is dat in het Arbeidsrecht staat dat iedere werknemer werken op zondag zonder opgaaf van redenen kan weigeren tenzij uit de aard van het werk blijkt dat werken op zondag noodzakelijk is. Dat laatste klinkt misschien nog vaag maar het is het toch niet: daaronder vallen alleen ziekenhuizen, brandweer e.d.! Als de brandweer op zondag niet werkt kan dat een ramp worden maar als de bibliotheek op zondag dicht is kan dat misschien voor een aantal mensen vervelend zijn maar het is beslist geen maatschappelijke ramp!

Bijzonder is natuurlijk je situatie dat je hebt moeten 'solliciteren' naar een functie waarbij het verplicht werd gesteld. Dat is misschien wel een complicerende factor maar het is in strijd met de wet als een reorganisatie gebruikt wordt om iemand te dwingen op zondag te gaan werken. In feite heeft de werkgever je daarbij dus op een onwettige manier onder druk gezet! Allereerst mag dat nooit een sollicitatie heten want je bent gewoon al bij hem in dienst en hij heeft dan de plicht om werk voor je te zoeken. Hij mag wel vragen of je belangstelling hebt maar als jij dan zegt 'ja zeker maar ik wil niet op zondag werken' dan moet hij daar rekening mee houden, óf door je een andere gelijkwaardige functie aan te bieden of door het werk zo te organiseren dat jij niet op zondag hoeft te werken.

Daarnaast komt ook hier de OR nog om de hoek kijken. Heeft de OR toestemming gegeven om open te zijn op zondag, ook in de nieuwe situatie? Is de OR ook zo alert geweest om daar in

combinatie met de reorganisatie voorwaarden aan te verbinden? En na die toestemming moet ook dan nog steeds aan iedere individuele medewerker toestemming gevraagd worden.

Tot zover, ik hoop dat dit de situatie verduidelijkt en dat je/jullie hier mee verder kunnen. Als er meer vragen zijn horen we dat natuurlijk graag,

Lieuwe de Vries