

RECHTSPRAAK

ProRail B.V./werkneemster

Werkgever had verzoek werkneemster om door te mogen werken na de AOW-gerechtigde leeftijd niet mogen afwijzen, nu er geen bedrijfsbelang bestaat dat zich tegen de toewijzing ervan verzet. Argument werkgever – inzet op verjonging en duurzame inzetbaarheid – is te algemeen van aard.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2007 in dienst getreden van ProRail B.V. Op de arbeidsovereenkomst is een cao van toepassing. In artikel A 3.1 van de cao staat dat het dienstverband van rechtswege eindigt met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en dat werknemer een verzoek kan doen om na die leeftijd door te werken (hierna: doorwerkverzoek). Over het doorwerkverzoek staat in genoemd artikel verder dat de werkgever dit verzoek inwilligt, mits het bedrijfsbelang zich er niet tegen verzet. Op 27 december 2018 is werkneemster 66 jaar geworden en is het dienstverband dus van rechtswege geëindigd. Werkneemster heeft ProRail verzocht te mogen doorwerken tot haar 68e jaar, omdat zij op die leeftijd pas aanspraak kan maken op een aanvullend pensioen van het Spoorwegpensioenfonds. Dit verzoek is afgewezen. Daarna is de cao-procedure gevolgd. Op het bezwaar van werkneemster is afwijzend beslist door de directeur Stations. De voorzitter van de raad van bestuur heeft het verzoek van werkneemster afgewezen, kort gezegd omdat het voor ProRail van belang is om mee te gaan met de veranderingen, het nodig is te verjongen en om duurzame optimale inzetbaarheid van de werknemers te bevorderen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat ProRail het doorwerkverzoek van werkneemster had moeten toewijzen. ProRail legt het geschil aan het hof voor. In hoger beroep staat de vraag centraal of sprake is van een bedrijfsbelang (als bedoeld in de cao) dat zich tegen toewijzing van het doorwerkverzoek verzet.

Oordeel

Doorwerkverzoek

Als voornaamste bedrijfsbelang heeft ProRail aangevoerd dat zij inzet op verjonging en duurzame inzetbaarheid van haar werknemers en dat inwilliging van het doorwerkverzoek daarin niet past. Het hof oordeelt dat er op zichzelf, in dit tijdsgewricht waarin bedrijven kampen met vergrijzing, niets mis is met deze op verjonging en duurzame inzetbaarheid gerichte inzet. Het hof acht dit argument echter te algemeen van aard om daarop een afwijzing

van het doorwerkverzoek van een individuele werknemer te baseren. Door ‘het bedrijfsbelang’ op die manier in te vullen wordt de cao-bepaling een dode letter. ProRail had duidelijk moeten maken waarom specifiek dit doorwerkverzoek in de weg staat aan verjonging van de organisatie, juist omdat ook ter zitting bij het hof nog weer is gebleken dat na het eindigen van de arbeidsovereenkomst van werkneemster ook medewerkers zijn aangenomen die op leeftijd zijn (50+). Wanneer ProRail in wil zetten op algemene verjonging en duurzame inzetbaarheid van haar werknemers en daarbij niet wil worden gedwarsboomd door de cao-regeling, is de geëigende weg daartoe het bepleiten van afschaffing of herformulering van deze bepaling bij de vakbonden bij de eerstvolgende onderhandelingen over een nieuwe bedrijfscao. Niet is gebleken dat werkneemster niet duurzaam inzetbaar zou zijn. Tegenover de gedetailleerde onderbouwing van werkneemster dat zij een korter ziekteverzuim heeft dan gemiddeld, blijft ProRail steken in algemene opmerkingen over kwetsbaarheid van werkneemster, zonder concretisering of cijfers over het ziekteverzuim van werkneemster over te leggen. Datzelfde geldt voor het aangevoerde bedrijfsbelang dat de projecten waaraan werkneemster verbonden was, zijn afgerond en er voor haar geen werk (meer) is. Werkneemster heeft dit weersproken en door ProRail is onvoldoende verhelderd hoe dit zit. Uit dit alles volgt dat het hof het voldoende waarschijnlijk acht dat in een bodemprocedure wordt geoordeeld dat niet is gebleken van een bedrijfsbelang dat zich verzet tegen inwilliging van het doorwerkverzoek.

Voorwaarden arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Afgaande op hetgeen ter zitting is besproken, lijkt het er naar het voorshandse oordeel van het hof sterk op dat de werkzaamheden van werkneemster – al dan niet in mindere mate – op dit moment nog steeds bestaan. Het hof acht het voorstelbaar dat ProRail in het kader van de inwilliging van een doorwerkverzoek wil kunnen inspelen op ontwikkelingen aangaande het bedrijfsbelang en zich daarom niet voor een langere termijn wil vastleggen. Tegen die achtergrond oordeelt het hof dat ProRail gehouden is werkneemster tot 1 juli 2020 op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam te laten zijn.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-01-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:304

Zaaknummer: 200.259.268

Rechters: S.C.P. Giesen, L.R. thoe van Harinxma Slooten en R. de Vries

Advocaten: mr. dr. J.P.H. Zwemmer en F.G. Vlaskamp