

## RECHTSPRAAK

***Verzoek vermindering arbeidsomvang oudere werknemer toegewezen. Werkgeefster had, wetende dat zij veel ouderen onder haar personeel heeft, moeten anticiperen op de situatie dat door één of meer werknemers een beroep op vermindering van arbeidsomvang zou worden gedaan.****Feiten*

Werknemer is sinds 19 mei 2014 in dienst van werkgeefster. Werknemer is werkzaam op de inpakafdeling van de fabriek, op basis van een rooster van vijfploegendienst met gematigd voorwaartse rotatie. Werknemer heeft werkgeefster gevraagd één dag per ploegenweek minder te mogen gaan werken, met ingang van 1 januari 2020. Werknemer doet dit verzoek omdat hij 61 jaar oud is en fysieke ongemakken ondervindt als gevolg van de nachtdiensten en het onregelmatige werkrooster. Werkgeefster heeft dit verzoek afgewezen en daarbij aangegeven dat de 80/90/100-regeling uit de Cao Zoetwarenindustrie niet van toepassing is op de situatie van werknemer aangezien een vereiste is dat de werknemer tien jaren onafgebroken in dienst is bij de werkgever. Werknemer verzoekt de kantonrechter de overeengekomen arbeidsomvang te verminderen met één dag per ploegendienst.

*Oordeel*

Werknemer kan op de regeling in de cao geen beroep doen, omdat hij nog geen tien jaar in dienst is. Hij baseert zijn verzoek daarom op de wet en mede op artikel 21 van de cao, waarin wordt verwezen naar de WFW. Dit alles neemt niet weg dat het feit dat werkgeefster verplicht is om in voorkomende gevallen aan de 80/90/100-regeling uitvoering te geven alsook het feit dat werknemer voor het overige aan alle vereisten voor een beroep op die regeling voldoet, naar het oordeel van de kantonrechter wel een belangrijke rol moet spelen bij de beoordeling van het door werkgeefster gestelde zwaarwegend bedrijfsbelang, dat volgens haar maakt dat het verzoek van werknemer niet gehonoreerd kan worden. Werkgeefster stelt dat zij een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft van roostertechnische aard: zij werkt met een volcontinurooster. Die door haar gestelde problemen van roostertechnische aard leggen in dit geval echter onvoldoende gewicht in de schaal, omdat werkgeefster exact dezelfde problemen zou hebben zodra een werknemer een geslaagd beroep op de 80/90/100-regeling doet. De 80/90/100-regeling wil het voor oudere werknemers mogelijk maken om onder die zware omstandigheden langer fysiek en mentaal inzetbaar te blijven, hetgeen in het belang is van zowel werkgevers als werknemers. Dat sprake is van een volcontinurooster bij werkgeefster is dus geen uitzondering in de branche, sterker nog: dat is kennelijk een belangrijke reden

geweest voor cao-partijen om deze 80/90/100-regeling voor oudere werknemers in te voeren, zoals ook blijkt uit de uitvoerige preambule bij de cao. Voorstelbaar is weliswaar dat een groter personeelsbestand roostertechnische voordelen biedt, maar een personeelsbestand van 80 fte is ook weer niet zo klein dat alleen daarom al aannemelijk is dat een arbeidsvermindering met acht uur per ploegenblok, zoals werknemer dat wenst, onmogelijk is. Mede in aanmerking wordt genomen dat werkgeefster er nu ook in slaagt om met dit personeelsbestand afwezigheid wegens ziekte of verlof op te vangen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster, in de wetenschap dat zij veel ouderen onder haar personeel heeft, had moeten anticiperen op de situatie dat door één of meer werknemers een beroep op vermindering van arbeidsomvang zou worden gedaan, al dan niet op grond van de 80/90/100-regeling. Dat werkgeefster in de huidige situatie geen reële mogelijkheid zou hebben om de arbeidsomvang van werknemer te verminderen met acht uur per tien dagen heeft zij in de gegeven omstandigheden naar het oordeel van de kantonrechter daarom onvoldoende onderbouwd. Het enkele feit dat die vermindering van arbeidsomvang en de daarmee gepaard gaande wijzigingen in haar organisatie kosten met zich brengen voor werkgeefster, kan geen reden zijn om het verzoek van werknemer niet te honoreren. De kantonrechter bepaalt dat de tussen partijen overeengekomen arbeidsomvang met ingang van 1 maart 2020 wordt verminderd met acht uur per ploegendienst van tien dagen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 15-01-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2020:210

**Zaaknummer:** 8091413 UE VERZ 19-305

**Rechters:** D.A. van Steenbeek

**Advocaten:** J.E.S. Dolmans en M. Verschoof

**Wetsartikelen:** 2 lid 5 WFW