

RECHTSPRAAK

Dat werkgeefster zonder enige grond haar werknemers wil blijven verplichten om, in ploegendiensten, op de werkvloer aanwezig te zijn in een situatie dat er geen werk is en ook niet meer gaat komen, is in strijd met het beginsel van goed werkgeverschap.

Feiten

Uniport Multipurpose Terminals B.V. (hierna: Uniport) is een terminal operator, waar zowel short sea als deep sea containerschepen werden geladen en gelost. Bij Uniport werken (thans nog) 161 mensen. Er wordt gewerkt in een volcontinue drieploegendienst volgens een vast rooster. De ondernemingsraad van Uniport Multipurpose Terminals B.V. (hierna: de Ondernemingsraad) heeft negen zetels, waarvan er op dit moment zeven bezet zijn. Werknemer 3 is voorzitter van de Ondernemingsraad en werknemer 1 en 2 zijn leden van de Ondernemingsraad. Uniport is voornemens de huidige exploitatie per 31 maart 2020 te staken. In dat kader is op 20 november 2019 bij het UWV een melding tot collectief ontslag van alle werknemers (op dat moment 197) gedaan. Vanaf november 2019 is Uniport in onderhandeling met FNV Havens (hierna: FNV) over een Sociaal Plan. In overleg met FNV is verzocht om zo veel werknemers als mogelijk vrij te stellen van werk. Het laatste schip is op 16 december 2019 in de terminal van Uniport aangekomen en de laatste container is op 6 februari 2020 van het terrein van Uniport gegaan. Voor de werknemers van Uniport is er geen werk meer. Uniport verplicht de werknemers echter om op de voor hen geldende werktijden volgens het voor hen geldende volcontinue ploegenrooster aanwezig te zijn. De Ondernemingsraad en werknemer 1, 2, en 3 vorderen onder meer Uniport te veroordelen om haar werknemers vrij te stellen van de verplichting om op het werk aanwezig te zijn zo lang de bedongen arbeid dan wel passende en in redelijkheid op te dragen arbeid niet aanwezig is.

Oordeel

Artikel 7:611 BW verplicht een werkgever zich als een goed werkgever te gedragen. In het kader van goed werkgeverschap wordt veelal aangenomen dat een werknemer in beginsel recht op arbeid in de zin van feitelijke tewerkstelling heeft. Het onderhavige geval betreft feitelijk de omgekeerde situatie, namelijk de vraag of een werknemer aanspraak kan maken op een vrijstelling van arbeid. Vaststaat dat er voor de werknemers geen werk meer is en ook niet meer gaat komen. Uniport heeft in het overleg met FNV te kennen gegeven dat zij niet eerder dan wanneer het Sociaal Plan is vastgesteld in overweging wil nemen om de werknemers vrij te stellen van de verplichting om op het werk aanwezig te zijn. De vraag waarom de aanwezigheid van de werknemers op de werkvloer daarvoor noodzakelijk is, beantwoordt

Uniport feitelijk niet. Ontdaan van alle franje komt het er dan op neer dat Uniport zonder enige grond haar werknemers wil blijven verplichten om, in ploegendiensten, op de werkvloer aanwezig te zijn in een situatie dat er geen werk is en ook niet meer gaat komen. Dat handelen van Uniport is niet anders te betitelen dan in strijd met het beginsel van goed werkgeverschap. Een grond voor het treffen van voorzieningen is daarmee gegeven. Andere door de Ondernemingsraad aangedragen grondslagen voor zijn vorderingen behoeven dan strikt genomen geen bespreking meer. De voorzieningenrechter wil desalniettemin en gelet op het verweer van Uniport, nog kort aandacht besteden aan de arbeidsomstandigheden. Ongeacht het antwoord op de vraag of de verplichte aanwezigheid voor één of meer werknemers heeft geleid tot arbeidsongeschiktheid, is voldoende voorstelbaar dat het in ploegendiensten moeten komen opdraven terwijl er geen werk is en komt, en de tijd moeten doden met darten en kaarten, stressvol en ziekmakend kan zijn. Dat raakt aan de tot goed werkgeverschap behorende verplichting om ervoor te zorgen dat werknemers gezond kunnen werken. Het belang bij het gevorderde is daarmee ook gegeven. De vorderingen tot vrijstelling van werk en mededeling daarover wordt dan ook toegewezen. Gelet op het bepaalde in artikel 7:628 lid 1 BW hebben de werknemers recht op hun volledige loon, nu zij de overeengekomen arbeid niet kunnen verrichten door een oorzaak die voor rekening van werkgever Uniport komt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:1674

Zaaknummer: C/10/591182 / KG ZA 20-130

Rechters: P. de Bruin, R.J.R.M. de Bok en S.B. Piekaar-Bouthoorn

Advocaten: P.A.A. Lelijveld

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW