

RECHTSPRAAK

Werknemer verzet zich tegen overplaatsing naar dagdienst na 32 jaar in ploegendienst te hebben gewerkt. De ploegendienst is geen arbeidsvoorwaarde en wijziging is niet in strijd met goed werkgeverschap. Afbouwperiode is in het voordeel van werknemer en blijft derhalve in stand.

Feiten

Werknemer is sinds 1987 in dienst bij Swedish Match Lighters B.V. (hierna: SML) en heeft vanaf zijn eerste werkdag in ploegendienst gewerkt. Werknemer kampt al enige jaren met gezondheidsproblemen. SML heeft met een brief van 3 juli 2019 bevestigd dat zij werknemer per 1 september 2019 in de dagdienst plaatst. Werknemer zal zijn salarisschaal behouden maar de toeslag wordt in zes maanden afgebouwd. SML is ondanks bezwaar van werknemer om bedrijfseconomische redenen bij haar beslissing gebleven. Vanwege zijn hoge verzuim (tussen 2015 en 2019 gemiddeld 26,95%) kan zij niet op hem rekenen in de ploegendienst en dat werkt al langere tijd verstoring voor de voortgang van de productie. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat niet in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat werknemer in ploegendienst werkt, maar dat het werken in ploegendienst na 32 jaar wel een aanvullende arbeidsvoorwaarde is geworden. De arbeidsovereenkomst bevatte echter een eenzijdig wijzigingsbeding, op grond waarvan SML werknemer mocht overplaatsen, aldus de kantonrechter. Tegen deze beslissing komt werknemer in hoger beroep op.

Oordeel

Allereerst is het hof van oordeel dat uit het feit dat werknemer bij zijn sollicitatie de vraag of hij in ploegendienst wilde werken bevestigend heeft beantwoord en daarop een rooster voor de ploegendienst heeft ontvangen, niet kan worden afgeleid dat werknemer met SML heeft afgesproken dat zijn werkzaamheden bestaan uit enkel werk in ploegendienst. Bovendien heeft SML conform de arbeidsovereenkomst het recht de dienst van werknemer aan te wijzen. Werknemer heeft verder aangevoerd dat de ploegendienst na 32 jaar een arbeidsvoorwaarde is geworden. Het hof is echter van oordeel dat dit niet om de enkele reden dat SML de aanwijzing bijna 32 jaar ongewijzigd heeft gelaten, kan worden aangenomen. Het aanwijzingsrecht uit de arbeidsovereenkomst is dan geen eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW. Voorts voert werknemer aan dat de kantonrechter zijn belang bij behoud van de ploegendienst onvoldoende heeft afgewogen tegen de belangen van SML. Het hof is daarentegen van oordeel dat SML op grond van de continuïteit van het productieproces een voldoende zwaarwegende reden heeft voor de plaatsing van werknemer in de dagdienst.

De belangen van werknemer wegen daartegen, na zoveel uitval in de jaren vanaf 2015, niet voldoende op. Door die plaatsing handelt SML dus niet in strijd met haar verplichtingen als goed werkgever. Tot slot heeft werknemer een grief aangevoerd tegen het oordeel van de kantonrechter dat hij geen recht heeft op een periode van meer dan zes maanden waarin de ploegentoeslag wordt afgebouwd. Het hof is van oordeel dat de door werknemer aangedragen argumenten niet tot de conclusie leiden dat de afbouwperiode te kort is. Het getuigt van goed werkgeverschap dat SML een afbouwperiode biedt, in aanvulling op de cao die hierover niets bepaalt en een minimumkarakter heeft. De regeling in het Handboek is overeengekomen met de ondernemingsraad en houdt, voor wat de duur van de afbouw betreft, rekening met de lengte van de periode waarover de toeslag is genoten. Werknemer krijgt de maximale zes maanden volgens die regeling. In dit kort geding is er derhalve geen reden voor het hof om SML te veroordelen tot inachtneming van een langere afbouwtermijn. Het hof wijst alle vorderingen van werknemer op grond van bovenstaande af.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-08-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:6491

Zaaknummer: 200.273.292/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.P.M. ter Berg en O.E. Mulder

Advocaten: A.A.M. Broos en J.F.H. Terpstra

Wetsartikelen: 7:613 BW