

RECHTSPRAAK

Beveiligers van Schiphol hebben na aanbesteding een andere werkgever gekregen die een andere roostersystematiek gebruikt. Deze wijze van inroostering mag de nieuwe werkgever behouden, omdat het geen primaire arbeidsvoorwaarde is en het belang van werkgever in dit geval zwaarder weegt.

Feiten

Op Schiphol zijn vijf beveiligingsbedrijven actief. De laatste aanbestedingsprocedure bij Schiphol is op 1 september 2020 afgerond en per 3 december 2020 is de contractswisseling feitelijk geëffectueerd. Tot 3 december 2020 was het beveiligingsbedrijf I-SEC leverancier van perceel 1 (oud) en bedrijf X leverancier van perceel 2 (oud). Werkgever was toen (deels) leverancier van perceel 9. Het nieuwe perceel 1 is vanaf 3 december 2020 gegund aan werkgever. I-SEC is perceel 2 (nieuw) gegund en bedrijf X perceel 3 (nieuw). Ongeveer 200 werknemers van bedrijf X en ongeveer 100 werknemers van I-SEC zijn daarbij overgegaan naar werkgever, die nu in totaal ongeveer 750 mensen in dienst heeft, van wie circa 400 nieuw. Bedrijf X en I-SEC hanteren beide een andere roostersystematiek. Bedrijf X hanteert een 6oweeks rollend rooster en I-SEC een jaarrooster, al is zij daar inmiddels van afgestapt. De cao Veiligheidsdomein kent een vier weken rollend rooster. Werkgever heeft in het informatiepakket voor nieuwe medewerkers over het rooster aangekondigd dat werknemers elke donderdag het rooster ontvangen voor de komende vier weken. Oud-werknemers van bedrijf X, die nu bij werkgever in dienst zijn, ervaren problemen met het rooster. CNV Vakmensen.nl (hierna: CNV) heeft daarover (namens de leden) verschillende keren overleg gevoerd met werkgever, maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. Wel heeft werkgever toegezegd om zijn werknemers per 1 februari 2022 de roostertijdvakken '5 en 6 weeks rollend' bekend te maken, en per 1 januari 2022 de 28 vaste roostervrije dagen (VVR). CNV vordert werkgever te verplichten voor de oud-medewerkers van bedrijf X de roostersystematiek ongewijzigd toe te passen.

Oordeel

De kantonrechter stelt allereerst vast dat geen sprake is van overgang van onderneming. CNV heeft haar vordering verder gebaseerd op artikel 95b van de cao Particuliere Beveiliging (cao PB), dat in de aanbestedingsprocedure in de raamovereenkomst tussen Schiphol en de beveiligingsbedrijven van toepassing is verklaard. Vervolgens is de vraag aan de orde of roostersystematiek een primaire arbeidsvoorwaarde is, waarbij voor wijziging instemming van de werknemer is vereist. Voorshands wordt geoordeeld dat dit niet het geval is. Niet gesteld of

gebleken is dat de wijzing in systematiek invloed heeft op het salaris van de werknemers. Ook was er sprake van een wisselend rooster, zodat zij geen rechten hadden verworven om te mogen werken op bepaalde tijden, of om steeds op dezelfde dagen te worden ingedeeld. Dan komt het aan op een belangenafweging. Hoewel CNV spreekt over een systeem van 'zelfroosteren' bij bedrijf X, was daar feitelijk geen sprake van. Op bedrijf X rustte slechts een inspanningsverplichting om aan die wensen te voldoen (minimaal voor 75%). Ook werkgever geeft, zo heeft hij onweersproken gesteld, werknemers de mogelijkheid om hun voorkeuren aan te geven en deze worden in 90% van de gevallen gehonoreerd. Het aantal diensten dat medewerkers buiten hun voorkeur worden ingedeeld is dus beperkt. Uit de enquête die CNV heeft gehouden kan ook niet zonder meer worden afgeleid dat de oud-werknemers van bedrijf X zoveel slechter af zijn bij werkgever dan voorheen bij bedrijf X. Slechts een klein deel van de werknemers heeft deze ingevuld. Verder is het aannemelijk dat door de coronapandemie de uitvaart van Schiphol sinds december 2020 in sterke mate heeft gefluctueerd, zodat het roosteren nog lastiger is geweest dan gebruikelijk. De conclusie is dan ook dat het belang van werkgever in dit geval zwaarder moet wegen dan dat van de oud-werknemers van bedrijf X. Van werkgever kan niet worden verwacht dat hij voor deze groep een apart roostersysteem gaat hanteren. Voor werkgever zou het tot een onwerkbaar situatie leiden als hij voor drie groepen werknemers met drie verschillende roostersystemen zou moeten werken en is die situatie dat ook niet wenselijk, omdat daarmee zijn werknemers niet gelijk behandeld zullen worden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:7113

Zaaknummer: zaaknummer / rolnummer: C/13/708342 / KG ZA 21-834 MDvH/LO

Rechters: R.A. Dudok

Advocaten: M.P.A. Oogjen en J. Kramer

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW