

## RECHTSPRAAK

***60-plussers uitsluiten van drieploegendiensten en ploegentoeslag in dit geval toegestaan. Geen arbeidsvoorwaarde, geen verworven recht en geen verboden onderscheid.****Feiten*

Werknemers zijn werkzaam bij Mitsubishi Turbocharger and Engine Europe B.V. (hierna: MTEE) in de functie van productiemedewerkers tegen een brutomaandsalaris van € 3.410. Tot 1 januari 2023 verrichtten zij hun werkzaamheden in drieploegendiensten waarvoor zij een ploegentoeslag van 21% op het vaste brutomaandloon ontvingen. Hun arbeidsovereenkomsten kennen een eenzijdig wijzigingsbeding. Op de arbeidsovereenkomsten is de Cao Metalelektro van toepassing, waarin onder meer is bepaald dat de werknemer verplicht is in ploegendienst te werken tenzij hij 55 jaar of ouder is én sinds zijn 50ste jaar niet meer in ploegen heeft gewerkt. Op 29 september 2022 heeft MTEE een definitieve instemmingsvraag bij de OR ingediend voor het wijzigen van haar duurzame-inzetbaarheidsbeleid. Op 13 oktober 2022 hebben de OR en FNV ingestemd met de instemmingsvraag. MTEE heeft vervolgens een aantal activiteiten ondernomen voor het leeftijdsfasebewust personeelsbeleid. Ook is vanaf 2018, in verband met gewijzigde marktomstandigheden, een kostenbesparingsplan in werking gesteld. Onderdeel daarvan is het terugbrengen van het aantal productielijnen waaraan in ploegendienst wordt gewerkt, om zodoende te besparen op de ploegentoeslag. Op 11 oktober 2022 heeft MTEE aan werknemers (allen 60-plus) laten weten dat zij per 1 december 2022 in dagdiensten gaan werken en dat daarmee ook de ploegentoeslag komt te vervallen. Werknemers vorderen dat hun vorderingen, inhoudende toelating tot de ploegendienst op straffe van een dwangsom en uitbetaling van de ploegentoeslag, alsnog worden toegewezen.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomsten van werknemers bepalen niet dat zij in dienst zijn getreden als productiemedewerker in ploegendienst en de ploegentoeslag staat niet vermeld als vast onderdeel van het brutomaandsalaris. Er is daarom geen sprake van overeengekomen arbeidsvoorwaarden. Ook is het hof, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat geen sprake is van een verworven recht. Hoewel werknemers vanaf hun indiensttreding steeds in drieploegendienst werkzaam zijn geweest – hetgeen inmiddels een periode van acht jaar bestrijkt – en het financiële belang aanzienlijk is, bieden de arbeidsovereenkomsten expliciet de mogelijkheid van roosterwijzigingen, staat vast dat vaker roosterwijzigingen worden doorgevoerd en laat de cao deze ruimte ook. Het hof komt daarom tot het voorlopig oordeel dat MTEE de werkroosters mocht aanpassen na overleg met de betrokken werknemers. Ook als in een bodemprocedure zou worden geoordeeld dat wel

sprake is van een verworven recht, dan betekent dat gelet op het eenzijdig wijzigingsbeding echter niet dat MTEE alsdan niet tot wijziging zou mogen overgaan. MTEE heeft haar zwaarwichtig belang (noodzaak kostenreductie) daarbij immers genoegzaam aangetoond. Bovendien is de beslissing of al dan niet in ploegendiensten gewerkt wordt ook aan de werkgever. Verder oordeelt het hof dat MTEE voor piekmomenten een beroep mag doen op uitzendkrachten en tegelijkertijd voor de langere termijn het aantal productielijnen met drieploegendiensten mag afschalen. Tot slot is het hof van oordeel dat MTEE de keuze om 60-plussers niet langer in drieploegendiensten te laten werken heeft mogen maken, dat de vermindering van de ploegendiensten voor ouderen een legitiem doel is en dat het middel van uitsluiting van ploegendiensten voor 60-pluseers hier ook passend is. Het vonnis van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 23-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:2885

**Zaaknummer:** 200.330.548/01

**Rechters:** J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en W.F. Boele

**Advocaten:** R.A. Severijn en E. van der Meulen

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:613 BW, 7:660 BW, 1 Wgbla, 3 Wgbla en 7 Wgbla