

RECHTSPRAAK

Werknemer is het niet eens met de wijziging van zijn rooster en vordert daarom wedertewerkstelling volgens het oude toerrooster. De vordering wordt echter afgewezen, omdat werkgever op grond van artikel 7:611 BW gerechtigd was het rooster te wijzigen.

Feiten

Werknemer is op 20 november 1989 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van O-I Netherlands B.V. (hierna: O-I). Vanaf 1 november 1991 is werknemer bij O-I werkzaam als zgn. EMECO-specialist continu. Werknemer verrichtte tot 15 januari 2024 zijn werkzaamheden in vijf ploegendiensten, bestaande uit ochtend-, middag- of nachtdiensten, afgewisseld met dagdiensten. Daarnaast is werknemer lid van de OR en de COR van O-I, secretaris van de commissie Veiligheid, Gezondheid en Preventie en hij is kaderlid van vakbond FNV. Werknemer moet ten aanzien van deze functies door O-I gefaciliteerd worden. Voor het jaar 2024 gaat dat om 66 dagen. De leidinggevende van werknemer heeft een toerrooster voor 2024 opgesteld. Op basis van deze roosters zou werknemer vanaf 15 januari 2024 zijn werkzaamheden alleen in dagdiensten gaan verrichten. Hier is werknemer het niet mee eens. Werknemer verzoekt dan ook, in kort geding, dat O-I hem weer inroostert in of toelaat te werken of weder tewerk te stellen in (enkel) het toerrooster zoals eerder gebruikelijk.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Spoedeisend belang en rechtsverwerking

Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij een spoedeisend belang heeft bij de voorziening. Het gaat namelijk om (wijziging van) zijn dagelijks werk. De kantonrechter gaat niet mee in de argumentatie van O-I dat sprake is van rechtsverwerking, omdat werknemer - gelet op zijn gedrag - met de wijziging van het basisroolatirooster akkoord is gegaan of dat zij daarop mocht vertrouwen en dat werknemer daarop, na bijna vijf maanden op basis daarvan te hebben gewerkt, niet meer kon terugkomen. Enkel tijdsverloop is immers onvoldoende om aan te nemen dat werknemer zich heeft gedragen op een wijze die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onverenigbaar is met het vervolgens geldend maken van zijn recht of bevoegdheid. Van, andere, bijzondere omstandigheden is ook niet gebleken. Uit de aangevoerde omstandigheden blijkt immers niet dat werknemer het gewijzigde rooster ondubbelzinnig heeft geaccepteerd.

Eenzijdige wijziging

Het toerrooster kan wel worden aangemerkt als arbeidsvoorwaarde. Uit productie 4 bij dagvaarding blijkt namelijk dat de overgang van dagdienst naar vol continu - en dat houdt in, naar de kantonrechter begrijpt aan de hand van de stukken, dat er een afwisseling is tussen meedraaien met de ploegen van de vijfploegendienst en meedraaien in de dagdienst inclusief reserve zijn - een van de redenen is voor de functieverandering en bij voorgestelde functie staat "Emeco-specialist continue". Er is in de arbeidsovereenkomst geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen, hetgeen betekent dat instemming van de werknemer is vereist. Er is echter sprake van gewijzigde omstandigheden op het werk die O-I als goed werkgever aanleiding kunnen geven tot het doen van een wijzigingsvoorstel. Het feit dat werknemer in 2024 voor 66 dagen gefaciliteerd moet worden vanwege zelfgekozen neventaken, maakt aannemelijk dat het inroosteren in de volcontinudienst aanzienlijk wordt bemoeilijkt. Daarbij komt dat O-I op een andere manier wil gaan werken, hetgeen door een wijziging van het rooster wordt getest. De aanvaarding van het voorstel kan, volgens de kantonrechter, in redelijkheid van werknemer worden gevergd. De wijziging heeft immers geen financiële gevolgen voor werknemer, terwijl het terugdraaien van het rooster aanzienlijke gevolgen heeft voor de planning tot en met maart 2025 van bijna alle medewerkers van het EMECO Team. Dat het theoretisch mogelijk is dat werknemer onverwacht wordt opgeroepen om te komen werken en daardoor zijn OR-werkzaamheden niet kan uitvoeren, betekent niet dat zijn belang zwaarder weegt dan het belang van O-I. Daarnaast legt de onvoorzienbaarheid van het nieuwe rooster onvoldoende gewicht in de schaal. Het belang van O-I weegt dan ook zwaarder dan het belang van werknemer. Dit brengt met zich mee dat de kantonrechter verwacht dat in de een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat O-I had kunnen overgaan tot de wijziging. De vordering van werknemer zal daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:5692

Zaaknummer: 11113559 CV EXPL 24-2602

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: J.T.J. Poell en J.A.M.G. Vogels

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW