

## RECHTSPRAAK

***Beslissing OR om niet in te stemmen met wijziging van de roosters van Dutymanagers op Schiphol is niet onredelijk. Tevens heeft werkgever niet aannemelijk gemaakt dat hij zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft bij het voorgestelde rooster.***

### *Feiten*

Menzies World Cargo B.V. (hierna: Menzies) handelt alle soorten luchtvracht af en transporteert de vracht van en naar de vliegtuigen over het luchthaventerrein van Schiphol. Binnen Menzies werken Dutymanagers die verantwoordelijk zijn voor toezicht op de voortgang van het afhandelingsproces gedurende een shift. Menzies had een ondernemingscao met een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019 (hierna: de cao). De cao is op 6 september 2019 opgezegd door FNV. Op grond van artikel 10.12 is het mogelijk dat de ondernemingsraad dispensatie verleent voor een rooster met afwijkende roostertijden. Ten aanzien van de roosters van de Dutymanagers werd gewerkt met een rooster van vijf weken waarin de Dutymanagers (1) een werkweek hadden van 4,2 dagen, (2) drie van de vijf weekenden moesten werken (60%) en (3) daarnaast ook nachtdiensten moesten draaien. Op 15 februari 2018 heeft Menzies de OR om instemming gevraagd ten aanzien van het voorgenomen besluit tot wijziging van het rooster van de Dutymanagers. De wijziging hield – kort gezegd – in dat de Dutymanagers (1) een werkweek hebben van 4,6 dagen, (2) twee van de drie weekenden moeten werken (66,7%) en (3) geen nachtdiensten meer hoeven te draaien. De OR heeft op 22 februari 2018 geweigerd instemming te verlenen onder verwijzing naar een ‘herenakkoord’ uit 1994 tussen de OR en Menzies. Volgens de OR is in dit ‘herenakkoord’ afgesproken – samengevat – dat bij een vijfdaags rooster een weekendpercentage van maximaal 50% geldt en dat als het weekendpercentage naar 60% of meer gaat, een 4,2 daags rooster geldt. Omdat Menzies heeft aangegeven dat het voorgestelde rooster de enige manier is om het aantal diensten dat nodig is om haar organisatie naar behoren te laten functioneren, rond te krijgen, heeft de OR het gewijzigde rooster tot eind 2019 gedoogd. Op 5 december 2019 heeft de OR laten weten de gedoogperiode niet langer te verlengen. Menzies verzoekt de kantonrechter om op grond van artikel 27 lid 4 WOR toestemming te verlenen om het uitvoeringsbesluit te nemen tot wijziging van het rooster van de Dutymanagers.

### *Oordeel*

#### *Weigering instemming OR niet onredelijk*

Uit het aantal verlofaanvragen voor de weekendshift leidt de kantonrechter af dat het sociale

leven van de Dutymanagers behoorlijk onder druk is komen te staan door het rooster dat werd gehanteerd gedurende de gedoogperiode. Uit de omstandigheid dat de verlofaanvragen door Menzies bijna steeds zijn toegewezen, leidt de kantonrechter af dat Menzies het op de dagen dat de Dutymanager met verlof was, kennelijk op een andere manier heeft kunnen oplossen. Het standpunt van Menzies dat zij geen reële alternatieven heeft, acht de kantonrechter dan ook onvoldoende aannemelijk gemaakt. Menzies heeft niet aangetoond dat op het moment dat er geen Dutymanager aanwezig was, dit voor onoverkomelijke problemen heeft gezorgd. De kantonrechter is met de OR van oordeel dat het de taak van Menzies is om voldoende personeel in dienst te hebben om haar taken op juiste en verantwoorde wijze vorm te kunnen geven. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de belangen van de OR tegen het besluit zwaarder wegen dan de belangen van Menzies vóór het besluit. De beslissing van de OR om niet in te stemmen met het voorgenomen besluit van Menzies is dan ook niet onredelijk.

*Zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen*

Menzies heeft niet aannemelijk gemaakt dat zij zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft bij het voorgestelde rooster. Nog daargelaten dat de gestelde besparing van € 150.000 bruto bij invoering van het nieuwe rooster niet is onderbouwd, is niet gesteld of gebleken dat Menzies zich in een situatie bevindt waaruit volgt dat een dergelijke besparing noodzakelijk is voor de continuïteit van haar onderneming. Het enkele gegeven dat meerkosten het gevolg zijn als het nieuwe rooster niet wordt ingevoerd, betekent niet dat bedrijfseconomische redenen het besluit tot invoering van het nieuwe rooster vergen. Ook zijn er onvoldoende bedrijfsorganisatorische redenen, omdat vaststaat dat bij afwezigheid van de Dutymanager diens taken worden waargenomen door de Assistent Dutymanager of de voorman. Welke bedrijfssociale belangen Menzies bij het voorgestelde rooster heeft, heeft zij de kantonrechter onvoldoende duidelijk kunnen maken. Gelet op het voorgaande acht de kantonrechter niet aannemelijk geworden dat het voorgenomen besluit van Menzies gevegd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Menzies zal afwijzen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 18-03-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2020:2442

**Zaaknummer:** ECLI:NL:RBNHO:2020:2442

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** A. Zuidinga en R. van der Stege

**Wetsartikelen:** 27 WOR