

RECHTSPRAAK

Het belang van werkgever om de ploegendienst te wijzigen, waardoor geen ploegentoeslag meer wordt uitbetaald, weegt zwaarder dan het belang van de zieke, bijna gepensioneerde werknemer, die tevens mantelzorger is voor zijn partner.

Feiten

Werknemer is 64 jaar en werkt bij werkgever, een bedrijf in de automotivebranche. Werkgever heeft ten gevolge van een reorganisatie het productieproces gewijzigd, waardoor de ploegendienst is komen te vervallen. Bij die reorganisatie zijn circa 69 arbeidsplaatsen komen te vervallen. Reden voor deze noodzakelijke inkrimping van arbeidsplaatsen is erin gelegen dat er sinds 2019 sprake is van een significante omzetsdaling, versneld door COVID-19. Deze reorganisatie heeft niet tot ontslagen binnen het team van werknemer geleid, maar de productiebehoefte bij de afdeling waar werknemer werkzaam is, is sterk afgenomen. Doordat de productie met 50% is afgenomen, zou het bedrijfseconomisch onverstandig zijn geweest om de tweeploegendienst te behouden, zodat werkgever genoodzaakt is geweest om de ploegendiensten terug te draaien naar de reguliere dagdiensten. Werknemer is van mening dat sprake is van een arbeidsvoorwaarde, die werkgever niet eenzijdig had mogen wijzigen. Werknemer heeft aangevoerd dat het onredelijk is om voor een 64-jarige man, die tevens mantelzorger is voor zijn echtgenote en ondanks zijn eigen medische problemen, vlak voor zijn pensioen deze eenzijdige wijziging door te voeren. Ten aanzien van het vervallen van de ploegentoeslag heeft werknemer gesteld dat dit voor hem het verlies van een aanzienlijk deel van zijn salaris tot gevolg heeft van 17% per maand. Daar komt, aldus werknemer, nog bij dat hij inmiddels het tweede ziektejaar is ingegaan met het gevolg dat zijn salaris ook nog eens met 20% is verminderd. Dit vormt een aanzienlijke inkomstendaling vlak voor zijn pensioengerechtigde leeftijd. In deze zaak ligt de vraag voor of het verrichten van werkzaamheden in een tweeploegendienst en de daarbij horende 17% ploegentoeslag als arbeidsvoorwaarde dient te worden aangemerkt en zo ja, of werkgever gerechtigd was om die arbeidsvoorwaarde eenzijdig te wijzigen.

Oordeel

Is sprake van een arbeidsvoorwaarde door een verworven recht?

Naar het oordeel van de kantonrechter kan uit de arbeidsovereenkomst niet worden afgeleid dat partijen hebben afgesproken dat de werkzaamheden van werknemer bestaan uit het werken in een ploegendienst. Vast staat dat werknemer gedurende zijn dienstverband steeds in ploegendiensten heeft gewerkt en dat hij daarvoor altijd een vast percentage bovenop zijn

basissalaris heeft ontvangen. Er is sprake van een bestendig gebruik gelet op de regelmaat van de betaling en de gelijke hoogte (een vaste toeslag op het salaris) van die beloning die gedurende ruim twaalf jaar lang is gevolgd. Verder weegt bij de beoordeling ook mee dat vast staat dat iedereen in de productie op de afdeling van werknemer in ploegendiensten werkzaam was en dat dit gedurende lange tijd het gebruik was binnen werkgever. Er vonden daarin geen tussentijdse wisselingen plaats van de ploegendienst naar de dagdienst.

De kantonrechter is van oordeel dat gelet op voornoemde omstandigheden waaruit volgt dat gedurende de afgelopen twaalf jaar een bestendige gedragslijn is gevolgd, werknemer er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat hij het recht had verworven in de ploegendiensten te werken tegen betaling van de ploegentoeslag.

Belangenafweging eenzijdige wijziging

Het belang van behoud bij de ploegentoeslag van werknemer weegt echter niet op tegen het bedrijfseconomisch belang van werkgever om de ploegendiensten te laten vervallen. Daarbij weegt met name mee dat werkgever recent genoodzaakt is geweest een omvangrijke reorganisatie door te voeren en dat er geen noodzaak meer bestaat om in ploegendiensten de werkzaamheden te verrichten. Van werkgever kan dan niet verwacht worden dat hij desondanks zijn werknemers onverminderd in ploegendiensten laat werken. Dat dit financiële gevolgen voor werknemer heeft is helder, maar door de afbouwregeling uit de cao toe te passen heeft werkgever de gevolgen voor werknemer zo veel mogelijk verzacht. Dat werkgever over het doorvoeren van deze eenzijdige wijziging wellicht niet op de meest correcte wijze heeft gecommuniceerd met werknemer, maakt die uitkomst niet anders.

Het door werkgever aangevoerde bedrijfseconomische belang, afgezet tegen het (financieel) belang van werknemer bij behoud van de ploegendienst- en toeslag, levert een voldoende zwaarwegend belang op in de zin van artikel 7:613 BW. Dit belang van werkgever is zodanig zwaarwichtig dat het belang van werknemer daardoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid dient te wijken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:5381

Zaaknummer: 8826175 MC EXPL 20-7296 BW/

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: S.I. Ndoe en E. de Jong

Wetsartikelen: 7:613 BW