

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht het verworven recht eenzijdig wijzigen. Geen sprake van leeftijdsdiscriminatie.

Feiten

Werknemers zijn werkzaam bij werkgeefster – een ontwerper voor de auto-industrie – op de afdeling productie. Werknemers en werkgeefster zijn het oneens of werkgeefster mocht besluiten om werknemers over te plaatsen van de drieploegendiensten naar de dagdiensten, waardoor werknemers na afloop van de afbouwregeling uit de cao niet langer een ploegentoeslag van 21% ontvangen. Werknemers menen dat hun belang bij behoud van de ploegendienst- en toeslag zwaarder weegt dan het bedrijfseconomisch belang van werkgeefster om dit besluit te nemen. Daarnaast zijn werknemers van mening dat het besluit van werkgeefster leeftijdsdiscriminatie oplevert, omdat alle werknemers vanaf 60 jaar niet meer in de drieploegendiensten mogen werken. Werkgeefster meent dat zij bevoegd was op basis van haar instructierecht om werknemers over te plaatsen naar de dagdiensten. Voor zover sprake zou zijn van een arbeidsvoorwaarde of een verworven recht, meent werkgeefster dat zij een zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging en dat zij dit besluit zorgvuldig heeft genomen. Werknemers vorderen in dit kort geding wedertewerkstelling in de drieploegendiensten en doorbetaling van de daarbij behorende ploegentoeslag.

Oordeel

De kantonrechter volgt het standpunt van werkgeefster dat zij deze wijziging mocht doorvoeren vanwege een zwaarwichtig belang daarbij en omdat zij een objectief gerechtvaardigde reden heeft voor de keuze om zestigplussers aan te wijzen als groep die niet langer te werk wordt gesteld in de drieploegendiensten. Uit de arbeidsovereenkomsten van de werknemers blijkt niet dat de drieploegendiensten niet als verplichting is opgenomen voor de uitvoering van de functie. Ook staat de ploegentoeslag niet vermeld als vast onderdeel van het brutomaandsalaris. Er is dan ook geen sprake van een overeengekomen arbeidsvoorwaarden. Wel is sprake van een verworven recht, nu werknemers altijd in drieploegendiensten hebben gewerkt en zij daarvoor altijd een vast percentage boven op hun basissalaris hebben ontvangen. Werknemers vinden dat werkgeefster een alternatief had moeten zoeken waarmee de beslissing om hen over te plaatsen naar dagdiensten niet nodig zou zijn geweest. Werkgeefster heeft echter voldoende aannemelijk gemaakt dat er geen alternatieven zijn. Werkgeefster heeft aangegeven dat zij vanwege bedrijfseconomische redenen het werken in ploegendiensten wil wijzigen naar dagdiensten. De productievolumes van werkgeefster zijn structureel gedaald, wat resulteerde in een reorganisatie. De afname wordt veroorzaakt door veranderingen in de industrie en het gebrek aan nieuwe projecten. Het stopzetten van de

ploegendiensten voor werknemers van 60 jaar en ouder zou werkgeefster een grote besparing opleveren. Werknemers erkennen de afname van werkzaamheden, maar stellen dat hun financiële belangen zwaarder wegen. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster een zwaarwichtig bedrijfseconomisch belang heeft en de belangen van werknemers daarvoor moeten wijken, ondanks de financiële gevolgen voor hen. Werknemers stellen verder dat werkgeefster leeftijdsdiscriminatie pleegt door werknemers van zestig jaar en ouder niet langer in ploegendiensten te laten werken. Werkgeefster voert aan dat dit besluit onderdeel is van een leeftijdsfasebewust personeelsbeleid en noodzakelijk is voor de gezondheid van oudere werknemers. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster een legitiem doel heeft en dat het middel passend is. De vorderingen van werknemers waaronder wedertewerkstelling en doorbetaling van de ploegentoeslag worden aldus afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:3382

Zaaknummer: 10509402 / MV EXPL 23-61

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: J. Bel en E. van der Meulen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 3 aanhef en onder e Wet Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en 7 WGBL