

RECHTSPRAAK

Flexuren zijn geen overeengekomen arbeidsvoorwaarden, maar wel een verworven recht. Jarenlange praktijk rechtvaardigt niet de conclusie dat werkgever die situatie niet meer mag rechtzetten. Werkgever mag flexuren afschaffen, mits op werknemers de afbouwregeling wordt toegepast.

Feiten

77 werknemers zijn voor onbepaalde tijd in dienst bij Luchtverkeersleiding Nederland (hierna: LVNL) als verkeersleidingsassistenten, Flight Information Centre verkeersleiders en Flight Service Center medewerkers. Sinds 2006 genoten werknemers 58 flexuren per kalenderjaar, die als herkenbare vrije tijd (code VA) werden ingeroosterd. In eerste instantie was dit ter compensatie van het werken van meeruren; op enig moment werden die meeruren feitelijk niet langer gemaakt maar genoten werknemers nog steeds de 58 flexuren per jaar. Per 1 januari 2020 zijn op grond van de Wnra de aanstellingen van werknemers van rechtswege omgezet naar een arbeidsovereenkomst. Het Rechtspositiereglement LVNL is per die datum vervangen door de Arbeidsvoorwaardenbundel LVNL. Met ingang van 1 januari 2022 is LVNL, in lijn met eerdere mededelingen, gestopt met het inroosteren van 58 flexuren per kalenderjaar. In oktober 2023 heeft LVNL haar werknemers op wie dit besluit van toepassing was een voorstel voor een afbouwregeling gedaan. Naar aanleiding van dat voorstel heeft LVNL met 48 werknemers overeenstemming bereikt. Met de 77 bij deze procedure betrokken werknemers is geen overeenstemming bereikt. De kern van het geschil tussen partijen is of werknemers ook na 1 januari 2022 recht hebben op inroostering van 58 flexuren per kalenderjaar.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen overeengekomen arbeidsvoorwaarde, wel een verworven recht

Niet is gebleken dat partijen een (onvoorwaardelijk) recht op 58 flexuren per jaar met elkaar hebben afgesproken. Van een overeengekomen arbeidsvoorwaarde is dan ook geen sprake. De kantonrechter volgt werknemers wel in de stelling dat de inroostering van 58 flexuren door tijdsverloop een verworven recht is geworden, verwijzend naar de uitspraak van de Hoge Raad inzake *FNV/Pontmeyer*. De kantonrechter overweegt in dat kader dat LVNL bij de gehele groep van circa 120 werknemers (waartoe ook werknemers behoren) de 58 flexuren gedurende vele jaren (16 jaar) en zonder enig voorbehoud is blijven inroosteren, hoewel werknemers al lang

geen 40 uur meer werkten. De roostermakers (die de roosters met de standaard ingeroosterde flexuren opstelden), het management (dat de roosters formeel moest goedkeuren) en mogelijk ook HR waren van deze gedragslijn op de hoogte. Niet is gebleken dat op enig moment gedurende die langjarige periode aan werknemers kenbaar is gemaakt dat aan de flexuren de voorwaarde van een 40-urige werkweek werd gesteld en dat werknemers geen rechten konden ontlenen aan de tot dat moment (onverplicht of ten onrechte ingeroosterde) flexuren. Het verweer van LVNL dat werknemers wisten dan wel hadden moeten begrijpen dat er enkel recht op de flexuren bestond als er 40 uur werd gewerkt, is in het licht van het voorgaande dan ook onvoldoende onderbouwd. Gelet op voornoemde omstandigheden mochten werknemers erop vertrouwen dat zij het recht hadden verworven om ook bij een 38-urige werkweek 58 flexuren per kalenderjaar te krijgen.

Eenzijdige wijziging flexuren

De vervolgvraag is of LVNL eenzijdig mocht besluiten de 58 flexuren niet meer in te roosteren, en zo ja, of er aanleiding bestaat voor het toepassen van een overgangsregeling dan wel voor financiële compensatie door LVNL. De kantonrechter toetst de wijziging aan het op artikel 7:611 BW gebaseerde *Stoof/Mammoet*-criterium. Allereerst is volgens de kantonrechter sprake van 'gewijzigde omstandigheden'. Die omstandigheden bestaan uit het feit dat er bij de groep waartoe werknemers behoren (nog steeds) flexuren ingeroosterd werden, terwijl de betrokken werknemers geen meeruren (meer) werkten. Uit de stukken blijkt dat het nooit de bedoeling van de betrokken partijen is geweest de flexuren ook toe te kennen wanneer er geen meeruren worden gewerkt. Het is voor de kantonrechter onduidelijk gebleven hoe en waarom dit in de praktijk toch vele jaren is gebeurd, maar deze jarenlange praktijk rechtvaardigt niet de conclusie dat LVNL die situatie niet meer mag rechtzetten. Dat geldt temeer nu LVNL zich ten tijde van haar besluit in een situatie bevond waarin zij vanwege de gevolgen van de coronacrisis kampte met forse verliezen, er mede daardoor bezuinigd moest worden en andere groepen werknemers conform de cao al wel veel langer geen vaste vrije dagen meer hadden. Naar het oordeel van de kantonrechter is voorts sprake van een 'redelijk voorstel', te weten de voorgestelde afbouwperiode, en kon van werknemers in redelijkheid worden verlangd dit voorstel te accepteren. Het gekozen middel (de afbouwregeling op grond van leeftijd om de beschikbare middelen zo eerlijk mogelijk te verdelen) is voor werknemers passend en noodzakelijk en van een verboden leeftijdsonderscheid is geen sprake.

De kantonrechter verklaart voor recht dat toekenning van 58 flexuren per jaar een verworven recht is geworden en veroordeelt LVNL een afbouwregeling op werknemers toe te passen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12100

Zaaknummer: 11005935 \ CV EXPL 24-1959

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: P.J.B.M. Besselink, J.C. Bender, S.B.H. Dijkstra en I.J. de Laat

Wetsartikelen: 7:611 BW