



GUUS HEERMA VAN VOSS

## Invoering ploegenregeling op andere afdeling

De toepassing van een werktijdregeling op een afdeling waarvoor deze voorheen niet gold is instemmingsplichtig.

(Ktg. Zaandam 18 september 1997, art. 27 WOR)

**D**uyvis bv kent zowel een twee- als een drieploegenrooster. Bij de afdeling Verpakkerij werd volgens het tweeploegenrooster gewerkt. De ondernemer is bezig met een veranderingsproces, dat begint bij de afdeling Verpakkerij. Daartoe zijn de medewerkers onderverdeeld in drie teams van 15 tot 20 medewerkers, op basis van een verdeling over de machinelijnen. De overige medewerkers vormen voorlopig een ondersteuningsteam. De ondernemer heeft nu besloten dat ten behoeve van een vaste bezetting van twee teams aanvankelijk acht en later nog eens zes medewerkers van de afdeling volgens een drieploegenrooster gaan werken. De or heeft de nietigheid van dit besluit ingeroepen en de bemiddeling van de bedrijfscommissie ingeroepen, die advies heeft uitgebracht. Daarna heeft hij de kantonrechter verzocht om de nietigheid van het besluit vast te stellen.

Duyvis bv redeneerde dat het besluit niet de wijziging van een werktijdregeling betrof. De werktijdregeling binnen de onderneming betrof immers reeds het werken volgens zowel een twee- als een drieploegenrooster. De or betoogde daarentegen dat nu binnen de Verpakkerij met een tweeploegenrooster werd gewerkt, de invoering van een drieploegenrooster in deze afdeling een wijziging betekent van de voor die groep werknemers geldende werktijdregeling.

De kantonrechter overweegt dat door het besluit op zichzelf inhoudelijk geen verandering werd gebracht in de binnen de onderneming geldende regelingen betreffende de ploegenroosters. Het besluit had echter wel tot gevolg dat op de afdeling Verpakkerij, waar voorheen alleen volgens het tweeploegenrooster werd gewerkt, in het vervolg ook volgens het drieploegenrooster zou worden gewerkt.

Daarmee is wel degelijk een verandering aangebracht in de voor de afdeling Verpakkerij bestaande werktijdregeling. Een en ander heeft immers betrekking op alle bij die afdeling werkzame personen, nu in beginsel voortaan ieder van hen in aanmerking komt om te worden ingedeeld in het drieploegenrooster. Was het anders, dan zou het de ondernemer bijvoorbeeld ook vrijstaan om, zonder instemming van de ondernemingsraad, te besluiten tot indeling van een deel van haar kantoorpersoneel in ploegendienst. De ploegendienstregeling sluit immers ook die niet uit. Doel en strekking van het aan de ondernemingsraad gegeven in-

stemmingsrecht verdragen zich niet met een uitleg van de wet, die het aan de ondernemer mogelijk maakt om de voor bepaalde categorieën van werknemers binnen haar onderneming geldende werktijden feitelijk ingrijpend te wijzigen, zonder dat daarvoor de instemming van de or zou hoeven te worden gevraagd.

### Commentaar

*Met de laatste alinea geeft de Kantonrechter aan waar het kortzichtige van de redenering van Duyvis in schuilt. Als de ondernemer probeert door een slimme interpretatie van een oud besluit de bevoegdheden van de or te minimaliseren in geval van ingrijpende veranderingen, dan wordt het medezeggenschapsrecht niet serieus genomen. Dat illustreert de Kantonrechter nog eens door erop te wijzen dat ook het kantoorpersoneel op deze wijze wel in een ploegendienst zou kunnen worden ingedeeld. Hij oordeelt dus dat ook de toepassing van een oud besluit op een nieuwe personeelsgroep onder het instemmingsrecht valt. Dat lijkt mij een juiste beslissing.*

*Overigens zij er nog maar eens op gewezen dat instemming van de or nog niet betekent dat een werktijdwijziging ook zonder meer mag worden doorgevoerd. Ook het personeel moet instemmen met de wijziging (hetgeen volgens de onderneming in deze zaak het geval was), of er moet sprake zijn van een bevoegdheid van de werkgever om de werktijden te wijzigen, die bovendien niet wordt gebruikt in strijd met de redelijkheid en billijkheid. Onder de binnenkort gewijzigde regeling zal de ondernemer bovendien een zwaarwegende reden voor de wijziging moeten aanvoeren. Op deze wijze wordt de werknemer beschermd tegen al te rigoureuze wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden, terwijl anderzijds noodzakelijke aanpassingen niet onmogelijk worden gemaakt.*

Deze rubriek signaleert en behandelt de belangrijkste jurisprudentie op or-gebied. De rubriek wordt beurtelings geschreven door mr Adriaan Dorresteyn, hoogleraar ondernemingsrecht aan de Open Universiteit te Heerlen en prof. mr Guus Heerma van Voss, hoogleraar sociaal recht aan de Rijksuniversiteit Leiden.