



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Annotation: Kantonrechter Hoorn 2003-05-19

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (2003). Annotation: Kantonrechter Hoorn 2003-05-19. *Or Informatie*, 10, 44-45. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/14878>

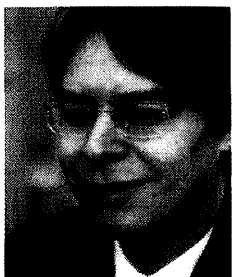
Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/14878>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Wijziging ploegendienst



Guus Heerma van Voss
*is hoogleraar sociaal recht aan de
Universiteit Leiden*

Speciality Packaging Nederland BV in Hoorn (SPN) is een verpakingsbedrijf dat onderdeel vormt

van een onderneming met 17 fabrieken en een hoofdkantoor in Parijs, op haar beurt weer onderdeel van het Amerikaanse Crown Cork & Seal. De directie van SPN verzocht de or om instemming met een wijziging van de werktijden- en vakantieregeling. Het ging om verschillende wijzigingen in het ploegendienstregime, met name de vervanging van een 5-ploegendienst met toeslagen in een 3-ploegendienst. De or kon met de voorstellen niet instemmen. Vervolgens heeft SPN het besluit toch genomen, met dien

verstande dat de wijziging voor één afdeling pas zou worden doorgevoerd na een aantal investeringen. De or beriep zich op de nietigheid van dit besluit. SPN vroeg vervolgens de kantonrechter om toestemming voor het nemen van de besluiten. Volgens SPN maakte de or oneigenlijk gebruik van zijn instemmingsrecht, was de beslissing van de or om geen instemming te verlenen onredelijk en maakten zwaarwegende organisatorische, bedrijfs-economische en sociale redenen de besluiten noodzakelijk. Toen de 5-ploegendienst in sommige afdelingen was ingevoerd, was volgens SPN uitdrukkelijk

met de or afgesproken dat deze tijdelijk zou zijn en dat na realisering van een aantal investeringen weer op een 3-ploegendienst zou worden overgegaan. Als gevolg van gewijzigde marktomstandigheden waren deze investeringen echter niet meer zinvol. Bovendien zou de or geen inhoudelijke bezwaren tegen de wijziging hebben, omdat hij bereid was om zijn bezwaren te laten vallen indien er een financieel gunstiger afbouwregeling voor de toeslagen wordt ingevoerd. Het beloningsregime valt echter buiten het instemmingsrecht van de or, omdat dit primaire arbeidsvoorwaarden betreft. De zwaarwe

zende redenen betroffen het feit dat onder het oude regime productielijnen regelmatig stil stonden. Met het huidige productievolume is een 3-ploegendienst efficiënter. Bovendien werken veel werknemers in feite al in 3-ploegendienst, maar ontvangen zij nog steeds de 5-ploegendiensttoeslag. De or daarentegen verwees naar een eerder met het hoofdkantoor gesloten convenant. De daarin gemaakte investeringsafspraken waren volgens de or noodzakelijk om de continuïteit van de onderneming in Hoorn te garanderen. De or heeft de voorstellen voor werktijden in dit licht gezien. Hij

is wel bereid om de looptijd van het convenant te verlengen, maar SPN was hiertoe niet bereid. De tegenvallende marktresultaten zijn volgens de or een gevolg van het niet nakomen van het convenant. De kantonrechter gaf SPN gelijk. Naar zijn indruk was voor de or het werkelijke knelpunt of investeringen nog zinvol waren. Op dat punt heeft de or het instemmingsrecht oneigenlijk als drukmiddel willen gebruiken, vond de rechter. De zwaarwegende organisatorische en economische redenen had de ondernemer vanuit het oogpunt van efficiency voldoende aannemelijk gemaakt.

De rechter oordeelde dat de or onvoldoende gerechtvaardigde inhoudelijke bezwaren tegen de nieuwe werktijdenregelingen had geleverd. Voor de financiële achteruitgang van de medewerkers voorzag de cao reeds in een afbouwregeling. Het betrof bovendien een onderwerp van primaire arbeidsvoorwaarden, waarover de or geen instemmingsrecht heeft. SPN verkreeg toestemming om de gewenste besluiten te nemen (*Kantonrechter Hoorn 19 mei 2003, JAR 2003/153*).

Commentaar

Het is de vraag hoe een or een zogenaamd convenant kan afdwingen. Het gebeurt nog niet vaak dat een or naar de rechter gaat met een procedure tot nakoming van een ondernemingsovereenkomst. Het wordt hoog tijd dat dit recht wordt bevochten. De stelling dat de afbouwregeling als primaire arbeidsvoorwaarde niet onder het instemmingsrecht valt, lijkt mij aanvechtbaar. Indien de or een instemmingsrecht uitoefent over een werktijdenregeling, neemt deze daarbij uiteraard ook de financiële condities in de beschouwing mee. ←