

# Mag werkgever ploegendienst voor 55+ ers afschaffen?



Mag een werkgever de ploegendienst wijzigen voor oudere werknemers boven de 55? Maar wat als deze 55+'ers in ploegendienst willen blijven werken omdat ze dan aanmerkelijk (14%) meer verdienen?

Het Hof stelt dat het kunnen werken in ploegendienst en de daarmee samenhangende ploegendiensttoeslag

als arbeidsvoorwaarde moeten worden gezien omdat ook in de arbeidsovereenkomst is aangegeven dat in ploegendienst wordt gewerkt.

Als een werkgever de arbeidsovereenkomst en dus de arbeidsvoorwaarden ingrijpend wil wijzigen zonder instemming van de werknemer, moet de werkgever daarvoor een goede reden hebben. Vervolgens moet de werkgever de werknemer een redelijk aanbod doen. De werknemer hoeft dit aanbod overigens niet te aanvaarden als deze belangen heeft waardoor acceptatie van het voorstel van hem niet kan worden verlangd.

In deze casus ging het eerste al niet op. De werkgever kon niet voldoende duidelijk maken waarom de oudere werknemers niet meer in ploegendienst konden werken. De werkgever heeft niet aangetoond dat er problemen in de bedrijfsvoering aanwezig zijn waardoor noodzakelijk was om oudere werknemers niet langer in de ploegendienst werkzaam te laten zijn.

De werkgever moet de werknemers onmiddellijk weer te werk stellen in de ploegendienst en ook onmiddellijk overgaan tot betaling van de ploegendiensttoeslag vanaf het moment dat deze toeslag niet meer is betaald.

Mr. Sigrid Schinkel

[schinkel@advocatenkantoorSchinkel.nl](mailto:schinkel@advocatenkantoorSchinkel.nl)

[www.advocatenkantoorSchinkel.nl](http://www.advocatenkantoorSchinkel.nl)

tel: 0570-547120

Advocatenkantoor ■ Schinkel

Herfordstraat 9

7418EX Deventer