

RECHTSPRAAK

Kern

Beoordeeld moet worden of de wijze waarop KLM haar inschalingsbeleid bij het in vaste dienst nemen van cabinepersoneel dat voorafgaande aan dat vaste dienstverband op basis van een stand-by overeenkomst werkervaring had opgedaan (in sommige gevallen nog voorafgegaan door een dienstverband voor bepaalde tijd), welk inschalingsbeleid in strijd was met de wettelijke bepalingen inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen, zodanig heeft gerepareerd dat het indirecte onderscheid genoegzaam ongedaan is gemaakt. KLM heeft namelijk in 1999 een Regeling getroffen met VNC (vakbond betrokken bij Cabinepersoneel cao) waarin staat dat voorafgaande werkervaring met een factor 0,5 per gewerkt jaar tot een maximum van vijf jaren zal worden verdisconteerd bij herinschaling.

Het hof oordeelt als volgt. Op zichzelf is het treffen van een collectieve regeling een doelmatig middel om het indirecte onderscheid dat KLM bij de inschaling van betrokkenen heeft gemaakt te repareren. KLM en VNC hadden belang bij een systeem, waarbij de ervaring opgedaan tijdens de periode dat op basis van een stand-by overeenkomst was gewerkt, bij de inschaling in aanmerking zou worden genomen zonder dat die voorervaring voor iedere belanghebbende afzonderlijk specifiek zou moeten worden gewaardeerd, hetgeen - zo al mogelijk - niet alleen uiterst ingewikkeld zou zijn geweest maar ook zou leiden tot beoordelingsgeschillen. Het treffen van een regeling was ook door de Commissie gelijke behandeling aanbevolen. Als vertegenwoordigster van ruim negentig procent van het cabinepersoneel was VNC voor KLM de meest geëigende partij om een overeenkomst als de onderhavige mee te sluiten. Het feit dat de partijen bij de Regeling met die overeenkomst beoogden de normen voor gelijke behandeling “in te vullen” brengt ook mee dat aan die “invulling” een belangrijke betekenis toekomt. Het bereikte resultaat valt, mede in het licht van hetgeen KLM heeft gesteld omtrent de wijze waarop de betrokken belangen zijn gewogen, op zichzelf te billijken. Vanwege het noodzakelijke compromiskarakter van de Regeling is onvermijdelijk dat sommige betrokkenen meer gebaat kunnen zijn geweest bij een strikt individuele benadering. Dat maakt toepassing van de regeling ten opzichte van diegenen echter niet per definitie onredelijk. Een en ander brengt mee dat, hoewel FNV c.s. bij het tot stand komen van de Regeling niet waren betrokken, toepassing van de Regeling in beginsel de indirecte discriminatie, die bij de inschaling van betrokkenen bij het aangaan van een vast dienstverband heeft plaats gevonden, repareert tenzij toepassing van de Regeling in individuele gevallen tot een te grote discrepantie leidt tussen de jaren dat betrokkene voor KLM heeft gewerkt en de intensiteit van die werkzaamheden enerzijds en de inbouw van anciënniteit in het salaris conform de Regeling anderzijds. Daarvan zal sprake kunnen zijn indien de desbetreffende werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het vaste dienstverband

op regelmatige basis (derhalve zonder onderbrekingen van meer dan incidentele aard)
langjarig substantiële werkzaamheden voor KLM heeft verricht.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-05-2008

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2008:BD8713

Zaaknummer: 106.006.449/01

Wetsartikelen: 7:646 BW en 7:611 BW