

RECHTSPRAAK

werkneemster/KLM

Leeftijdsontslag cabinepersoneel bij 60-jarige leeftijd is in strijd met WGBL en algemene beginselen van Unierecht. Wedertewerkstelling afgewezen wegens strijdigheid met Europese OPS-regelgeving

Werkneemster is op 1 juli 1993 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst van KLM getreden, in de functie van stewardess. Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de cao voor KLM-cabine personeel. Deze cao bepaalt onder meer dat KLM zich verbindt de dienstbetrekking met de werknemer die als zodanig in dienst blijft tot de eerste van de maand waarin zijn 60e verjaardag valt, aansluitend voort te zetten tot de eerste van de maand waarin zijn 65e verjaardag valt, indien de werknemer daartoe ten minste 4 maanden vóór eerstbedoelde datum schriftelijk een verzoek doet bij KLM. Werkneemster heeft KLM vóór 2 december 2009 verzocht de arbeidsovereenkomst gedurende vijf jaar voort te zetten na 1 maart 2010, de eerste van de maand waarin zij 60 jaar wordt. Deze verlenging is – onder voorbehoud door werkneemster ondertekend – afgegeven tot 1 maart 2011. Nadat in deze periode een nieuw incident (in de periode 2004 tot 2009 had zich een aantal incidenten met betrekking tot het gedrag van werkneemster voorgedaan) had voorgedaan, heeft KLM besloten de arbeidsovereenkomst niet opnieuw te verlengen. Partijen zijn verdeeld over het antwoord op de vraag of de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt per 1 maart 2011. Volgens werkneemster is geen sprake geweest van beëindiging met wederzijds goedvinden per 1 maart 2010. Voor zover dit al het geval zou zijn, dan geldt in ieder geval dat opzegging is vereist conform de Ragetlie-regel. Voorts zou de cao-bepaling ongerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd opleveren. Op grond van algemene beginselen van Unierecht dient een dergelijke bepaling dan buiten toepassing te blijven.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Indien beëindiging met wederzijds goedvinden op initiatief van de werkgever plaatsvindt, dient sprake te zijn van een ondubbelzinnige instemming van de zijde van de werknemer. Indien daartoe aanleiding is, behoort de werkgever zich ervan te vergewissen dat de werknemer de definitieve beëindiging van het dienstverband beoogt, en indien daartoe aanleiding is, dient de werkgever de werknemer te informeren over de gevolgen van een dergelijke beëindiging. Van een ondubbelzinnige instemming zijdens werkneemster is in casu geen sprake geweest getuige haar akkoordverklaring 'onder voorbehoud'.

Dat artikel 5.3 van de cao onderscheid maakt naar leeftijd staat vast. De arbeidsovereenkomst met betrokkene eindigt volgens de cao in beginsel bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd;

onder omstandigheden kan dit worden verlengd tot de 65-jarige leeftijd. Of dit onderscheid, gelet op het oordeel van het Hof van Justitie EU (Küçükdeveci/Swedex, 19 januari 2010, JAR 2010/53 en de daarin genoemde algemene beginselen van Unierecht) en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL), al of niet verboden is, hangt af van de aanwezigheid van objectieve rechtvaardigingsgronden. Daartoe dient met het onderscheid een redelijk doel te zijn gediend en moet het middel proportioneel en noodzakelijk zijn. KLM bestrijdt dat er sprake is van verboden leeftijdsdiscriminatie en wijst er daarbij op dat in de praktijk vrijwel iedereen die dat wil na zijn 60e tot zijn 65e kan blijven doorwerken. De weigering om specifiek aan werkneemster een vijfjarige verlenging te geven is de enige of een van de zeer weinige uitzonderingen daarop. Bepalingen in arbeidsovereenkomsten of cao's dat de dienstbetrekking op 65-jarige leeftijd eindigt hebben, naar thans nog overwegend wordt aangenomen, een redelijk doel en zijn noodzakelijk. De verplichte werknemersverzekeringen eindigen bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd en de AOW begint met het bereiken daarvan. Aan de gerechtvaardigdheid van het verplicht eindigen van dienstbetrekkingen per jongere leeftijd worden nadere eisen gesteld. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft KLM niet duidelijk gemaakt welk redelijk belang gemoeid is met het in beginsel op 60-jarige leeftijd pensioneren van cabinepersoneel. Enige onderbouwing van die redelijkheid, bijvoorbeeld gebaseerd op ziekteverzuimpercentages, of de voor dat specifieke beroep geldende fysieke eisen, ontbreekt. Reeds daardoor is geen sprake van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Aan de noodzakelijkheidstoets behoeft dan niet te worden toegekomen. Het voorgaande betekent dat voldoende aannemelijk is dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat het betreffende artikel 5.3 van de cao strijdig is met de algemene beginselen van Unierecht, en evenzeer met de WGBL en genoemde cao-bepaling daarmee geen gelding heeft, dan wel dat KLM hier geen beroep op kan doen. Zulks betekent dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet is geëindigd op 1 maart 2010. De loonvordering wordt derhalve toegewezen.

De wedertewerkstelling wordt evenwel afgewezen. KLM heeft aangevoerd dat zich ernstige incidenten hebben voorgedaan, ook nadat KLM werkneemster intensief had laten begeleiden teneinde te voorkomen dat dergelijke incidenten zich zouden herhalen. Van belang daarbij is dat de Europese OPS-regelgeving met zich brengt dat de gezagsvoerder verantwoordelijk is voor het veilig verlopen van vluchten en dat tegen de zin van KLM én gezagsvoerders in daarom gedwongen tewerkstelling niet behoort plaats te vinden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-02-2011

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2011:BP6875

Zaaknummer: 1216436 KK EXPL 11-34

Rechters: G.C. Boot

Advocaten: B.J.L. Baas en N. P. van Tekelenburg

Wetsartikelen: WGBL, 6 VWEU en 7:667 BW