

RECHTSPRAAK

werkneemster/FNV Bondgenoten

Regeling Seniorenverlof FNV in strijd met WGBL. Vordering werkneemster de nietige regeling na haar 60ste levensjaar te continueren, omdat stopzetting in strijd is met de WGBL, leidt tot verdere schending WGBL en is daarom niet toewijsbaar

(Hoger beroep van AR 2011-0689.) Werkneemster is op 1 januari 1983 bij (de rechtsvoorgangster van) FNV Bondgenoten in dienst getreden. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO FNV Bondgenoten van toepassing. Met ingang van 1 juni 2005 kent FNV Bondgenoten haar werknemers jaarlijks op grond van de Regeling Seniorenverlof seniorenverlofuren toe totdat werknemers de leeftijd van 60 jaar bereiken. Werkneemster heeft in 2005 en 2006 84 uren toegekend gekregen, in 2007 en 2008 182 uren en in 2009 266 uren. Werkneemster is met het bereiken van de leeftijd van 60 jaar niet met pensioen gegaan. Zij heeft na haar 60ste geen seniorenverlofuren meer gekregen en vordert een verklaring voor recht dat het FNV Bondgenoten niet was toegestaan de seniorenverlofuren eenzijdig in te trekken toen werkneemster 60 jaar werd. Daarnaast vordert zij 266 seniorenverlofuren per jaar tot het moment dat zij met ouderdomspensioen gaat. In het vonnis waarvan beroep heeft de kantonrechter overwogen dat voortschrijdend inzicht heeft geleerd dat de Regeling Seniorenverlof op gespannen voet staat met artikel 3 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL), waarin is bepaald dat geen onderscheid mag worden gemaakt naar leeftijd bij de toekenning van arbeidsvoorwaarden, tenzij dat onderscheid objectief gerechtvaardigd kan worden geacht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om FNV (voor zover de Regeling Seniorenverlof al van toepassing zou zijn op werknemers van 60 jaar en ouder) jegens werkneemster aan de Regeling Seniorenverlof te houden.

Het hof oordeelt als volgt. FNV handelt door toepassing van de Regeling Seniorenverlof (nu deze regeling geen deel uitmaakt van een leeftijdsbewust personeelsbeleid) in strijd met het verbod van artikel 3 aanhef en sub e WGBL. Dat dit een gegronde reden zou kunnen zijn om uitvoering van de regeling zonodig eenzijdig te beëindigen (vgl. Hof Arnhem 27 april 2010, LJN BO6310), betekent echter niet dat FNV, zolang zij uitvoering blijft geven aan de Regeling Seniorenuren (die de status van cao heeft) ook aan andere werknemers, seniorenuren of andere op de levensfase van die werknemers toegesneden faciliteiten dient toe te kennen. Goed werkgeverschap, noch de eisen van redelijkheid en billijkheid, brengen naar het oordeel van het hof mee dat FNV gehouden is om tot verdere schending van de WGBL over te gaan. Dat is echter precies waar toewijzing van de vorderingen van werkneemster toe zou leiden,

aangezien de toekenning van seniorenuren aan werkneemster evenmin is ingebed in een levensfasebewust personeelsbeleid of anderszins objectief gerechtvaardigd is. Hierop stuiten dan ook de grieven voor het overige af.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-12-2012

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2012:BY7504

Zaaknummer: 200.094.323/01

Rechters: K.E. Mollema, R.A. Zuidema en R.J. Voorink

Advocaten: K.F.J. Machielsen en W.M. Engelsman

Wetsartikelen: 3 WGBL, 7 WGBL en 12 WGBL