

RECHTSPRAAK

werkneemster/Postkantoren B.V.

Met het weigeren van een uitkering en aanvulling bij werkloosheid op grond van sociaal plan aan volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werkneemster, wordt geen verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte gemaakt. Vakbonden verklaren over bedoeling bij opstellen sociaal plan met betrekking tot zieke werknemers.

Werkneemster is sinds 1985 in dienst als medewerkster verkoop. Als gevolg van een reorganisatie is zij per 1 juli 2010 boventallig verklaard. Tussen werkgeefster en de vakbonden is het Sociaal Plan Postkantoren B.V. overeengekomen. Werkneemster is sinds 1 april 2011 arbeidsongeschikt. Met ingang van 29 maart 2013 ontvangt zij een IVA-uitkering (80-100% arbeidsongeschikt). Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst tegen 1 januari 2014 opgezegd. Werkneemster stelt dat werkgeefster verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte maakt door haar vanwege haar arbeidsongeschiktheid geen uitkering en aanvulling bij werkloosheid op grond van artikel 34 en 35 van het sociaal plan te verstrekken.

Het College voor de Rechten van de Mens oordeelt als volgt. Werkneemster heeft borstkanker met uitzaaiingen. Dit is een chronische ziekte. Voorts wordt het sociaal plan aangemerkt als arbeidsvoorwaarde. Er is echter geen sprake van onderscheid op basis van handicap of chronische ziekte. De vakbonden die betrokken zijn bij het sociaal plan hebben ter zitting desgevraagd meegedeeld dat zij bij het opstellen van het sociaal plan rekening hebben gehouden met de bijzondere positie van zieke werknemers die overcompleet en geheel arbeidsongeschikt waren. Door voor hen bepalingen in de cao ten aanzien van ziekte te laten prevaleren, konden deze werknemers twee jaar langer bij werkgeefster in dienst blijven met behoud van salaris. Het sociaal plan is geschreven voor gedeeltelijk of geheel arbeidsgeschikte werknemers die als gevolg van de reorganisatie werkloos zijn geworden en die op zoek zijn naar een nieuwe baan. Werkneemster behoort niet tot deze doelgroep, nu zij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard. Bovendien zouden volledig arbeidsongeschikte werknemers, ook als er geen reorganisatie zou zijn geweest, sowieso na twee jaar worden ontslagen zonder financiële tegemoetkoming. De situatie van werkneemster kan niet als gelijk geval worden aangemerkt in de zin van de gelijkebehandelingswetgeving in vergelijking met werknemers die geheel of gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en eveneens overcompleet zijn verklaard.

Instantie: College voor de Rechten van de Mens

Datum uitspraak: 30-01-2014

Zaaknummer: 2014-9