

RECHTSPRAAK

FNV Bondgenoten/werkneemster

Regeling seniorenverlof tot 60 jaar zonder levensfasebewust personeelsbeleid bij FNV Bondgenoten, is in strijd met de WGBL. 60-plusser kan werkgever (FNV) niet dwingen nog meer in strijd met de wet te handelen, zodat vordering tot voortzetting van de seniorenregeling na 60 jaar niet kan worden toegewezen. Geen schending artikel 7:611 BW.

Werkneemster is op 1 januari 1993 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) FNV Bondgenoten. Met ingang van 1 juli 2004 is bij FNV Bondgenoten de Regeling seniorenverlof van FNV Bondgenoten in werking getreden. Op grond van deze regeling krijgen werknemers van hun 45ste tot hun 60ste jaar een oplopend aantal uren seniorenverlof toegewezen, waarbij zij ervoor kunnen kiezen deze uren in te roosteren of op te sparen. Tot 1 januari 2006 waren de werknemers pensioengerechtigd bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar. Werkneemster was 54 jaar oud ten tijde van de inwerkingtreding van de Regeling seniorenverlof. Op grond van deze regeling kon zij aanspraak maken op 28 seniorverlofuren per jaar, welk aantal overeenkomstig een staffel jaarlijks toenam. Op haar 59ste jaar had werkneemster recht op 266 seniorverlofuren per jaar. In overleg met haar leidinggevende nam zij wekelijks vier seniorverlofuren op, zodat zij 24 uur per week werkte in plaats van 28 uur. Met ingang van 1 januari 2006 is de pensioengerechtigde leeftijd verhoogd van 60 naar 65 jaar, waarbij de werknemers ervoor kunnen kiezen het pensioen eerder te laten ingaan. Sindsdien ontvangt werkneemster geen seniorenverlofuren meer. Volgens haar dient de regeling – als ware het een verworven recht – van toepassing te blijven totdat zij met pensioen gaat. Zij beroept zich op artikel 7:611 BW, alsmede op verboden onderscheid op grond van leeftijd (60-minners versus 60-plussers). De kantonrechter heeft geoordeeld dat de Regeling seniorenverlof op zichzelf beschouwd geen ongeoorloofd onderscheid maakt tussen 60-minners en 60-plussers, omdat deze regeling de werknemer immers de mogelijkheid geeft om de seniorendagen waarop de werknemer aanspraak kan maken te spreiden over de periode vanaf het 45ste tot het 65ste jaar waardoor de werknemer die ervoor kiest door te werken tot zijn 65ste nog aanspraak op verlofdagen kan maken. Door deze spreidingsmogelijkheid is er ook geen sprake van een dwang om met 60-jarige leeftijd met pensioen te gaan. FNV Bondgenoten heeft volgens de kantonrechter echter wel in strijd met de beginselen van goed werkgeverschap gehandeld door de pensioenleeftijd met ingang van 1 januari 2006 te verhogen naar 65 jaar zonder de Regeling seniorenverlof hierop aan te passen zodat, kort gezegd, werknemers als werkneemster in de periode totdat een nieuw levensfasebewust beleid is ingevoerd, tussen

wal en schip vallen. FNV Bondgenoten heeft zich niet als een goed werkgever gedragen door voor deze tussenperiode geen bevredigende oplossing te bewerkstelligen. Tegen dit oordeel keert FNV Bondgenoten zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. FNV Bondgenoten stelt allereerst dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat er geen onderscheid wordt gemaakt en voorts dat sprake is van levensfasebewust personeelsbeleid. De Regeling seniorenverlof kent extra vrije tijd (te weten de seniorenuren die onder het begrip ‘arbeidsvoorwaarden’ vallen) toe aan werknemers tussen hun 45ste en 60ste levensjaar. Door deze arbeidsvoorwaarde niet aan alle werknemers, maar slechts aan de werknemers in voornoemde leeftijdscategorie toe te kennen, wordt binnen de Regeling seniorenverlof onderscheid gemaakt naar leeftijd in de zin van artikel 1 lid 1 WGBL. Vervolgens rijst de vraag of in dit geval een uitzondering geldt op het op grond van artikel 3 aanhef en onder e WGBL geldende verbod op het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij arbeidsvoorwaarden. Ingevolge artikel 7 lid 1 aanhef en onder a en c WGBL geldt het verbod van onderscheid niet indien het onderscheid is gebaseerd op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens de wet (sub a) dan wel indien het onderscheid anderszins objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (sub c). Van een objectieve rechtvaardiging in voornoemde zin zou sprake kunnen zijn indien de Regeling seniorenverlof is ingebed in een levensfasebewust personeelsbeleid. FNV Bondgenoten heeft aangevoerd dat de Regeling seniorenverlof op zichzelf staat en niet ook andere maatregelen omvat die inspelen op de behoeften van werknemers behorende bij hun leeftijdsfase. De Regeling seniorenverlof kan dus volgens FNV Bondgenoten niet worden aangemerkt als levensfasebewust personeelsbeleid. Het hof oordeelt in gelijke zin, hetgeen betekent dat er geen rechtvaardiging voor het gemaakte leeftijds onderscheid valt te maken. Aldus is de situatie dat FNV Bondgenoten door toepassing van de Regeling seniorenverlof in strijd handelt met het verbod van artikel 3 aanhef en onder e WGBL. Hoewel FNV Bondgenoten deze regeling ook had kunnen intrekken, heeft zij besloten om vooralsnog de Regeling seniorenverlof te blijven toepassen. Werkneemster heeft aangevoerd dat toewijzing van haar vordering (kort gezegd: verklaring voor recht dat het FNV Bondgenoten niet was toegestaan om haar met ingang van de datum toen zij 60 jaar werd, haar seniorenuren te ontnemen) FNV Bondgenoten niet dwingt tot méér contra legem handelen dan zij nu al doet. Toewijzing van haar vordering zou, aldus werkneemster, juist leiden tot een situatie waarin een groep werknemers (namelijk de 60-plussers) niet meer discriminatoir zou worden behandeld. Het hof verwerpt dit verweer van werkneemster nu toewijzing van haar vordering juist zou leiden tot een situatie waarin FNV Bondgenoten gehouden is om tot verdere schending van de WGBL over te gaan, hetgeen niet van haar gevegd kan worden, zeker niet nu vaststaat dat FNV Bondgenoten en de Sectorraad (na langdurige onderhandelingen) tot een akkoord omtrent een overgangsregeling van de Regeling seniorenverlof naar levensfasebewust personeelsbeleid zijn gekomen. Evenmin acht het hof sprake van schending van het goed werknemerschap door geen overgangsregeling te voorzien bij het verhogen van de pensioenleeftijd. (Zie ook van ditzelfde hof ECLI:NL:GHARL:2013:7881.)

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-10-2013

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2013:7886

Zaaknummer: 200.099.890

Rechters: G.P.M. van den Dungen, W. Duitemeijer en A.A. van Rossum

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

Wetsartikelen: 3 WGBL