

RECHTSPRAAK

werknemer/Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. c.s.

Luchtvaartmaatschappij maakt geen verboden onderscheid op grond van leeftijd door in de nieuwe cao een (overgangs)regeling op te nemen die inhoudt dat de pensioenontslagleeftijd voor werknemer gehandhaafd blijft op 56 jaar, terwijl die voor jongere collega's wordt verhoogd.

Werknemer is sinds 1984 in dienst bij Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: KLM), laatstelijk als vlieger. Op grond van de cao voor KLM-vliegers op vleugelvliegtuigen was de pensioenontslagleeftijd voor vliegers met een voltijds dienstverband 56 jaar. Deze cao gold tot 1 januari 2015. Werknemer werkt in deeltijd. Op grond van voornoemde cao kon een vlieger vanaf bepaalde leeftijden in deeltijd gaan vliegen, waardoor tot maximaal 58 jaar kon worden doorgevlogen. Op grond van deze regeling is de pensioendatum van werknemer 31 oktober 2016. In het cao-akkoord 2015-2017 is overeengekomen dat de verplichte pensioenontslagleeftijd voor vliegers met een voltijds dienstverband stapsgewijs wordt verhoogd naar 58 jaar. De nieuwe cao (hierna: de cao) is per 1 januari 2015 in werking getreden. In de cao is een overgangsregeling opgenomen. Voor werknemer verandert de pensioenontslagleeftijd niet, terwijl deze voor jongere collega's wel verandert. Werknemer stelt zich op het standpunt dat jegens hem verboden onderscheid op grond van leeftijd is gemaakt door een overgangsregeling in te voeren, waarin is bepaald dat de pensioenleeftijd stapsgewijs zal worden verhoogd. Op grond hiervan wordt werknemer uitgesloten van de mogelijkheid om langer door te vliegen, terwijl hij dit wel zou willen. KLM c.s. stellen dat in de overgangsregeling onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt, maar dat dit onderscheid objectief is gerechtvaardigd.

Het College voor de Rechten van de Mens oordeelt als volgt. Gedurende een periode van vier jaar wordt de pensioenleeftijd verhoogd van 56 naar 58 jaar. De mate van de verhoging van de pensioenleeftijd hangt af van de geboortedatum van de vlieger. Vast staat dat voor werknemer, die is geboren voor 1 juli 1960, de pensioenleeftijd niet verandert. KLM c.s. maken daarom jegens werknemer direct onderscheid op grond van leeftijd bij de beëindiging van de arbeidsverhouding. Leeftijdsonderscheid is verboden, tenzij daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat (art. 7 WGBL). Het College toetst de overgangsregeling terughoudend. KLM c.s. hebben voor het gemaakte onderscheid twee doelen aangevoerd, te weten het voorkomen van stagnatie bij jongere vliegers (indien een vlieger niet met pensioen gaat, wordt

de doorstroming van vijf tot zes vliegers belemmerd) en het loonoffer pensioentechnisch mogelijk maken op een wijze die zo min mogelijk belastend is voor de vliegers (volgens KLM c.s. zorgt de overgangsregeling ervoor dat de stijging van de pensioenleeftijd gelijke tred houdt met het inleveren van pensioenpremietoelage over de periode van vier jaar). Het College overweegt dat deze doelen voldoen aan een werkelijke behoefte van KLM c.s. en niet discriminerend zijn. Het College acht deze doelen dan ook legitiem. Ook acht het College het middel om beide doelen te bereiken, de overgangsregeling, geschikt. Werknemer heeft twee, in zijn ogen minder bezwaarlijke, alternatieven naar voren gebracht. Het College is echter van oordeel dat er geen alternatief middel bestaat dat niet of minder onderscheidmakend is. Het College is voorts van oordeel dat de overgangsregeling niet disproportioneel is. Het College betreft hierbij dat de overgangsregeling een collectief gemaakte en breed gedragen afspraak is, waarbij KLM c.s. de belangen van alle vliegers tegen elkaar hebben afgewogen om onevenredige benadeling van bepaalde vliegers te voorkomen. De consequentie van de overgangsregeling is wel dat werknemer (substantieel) minder inkomsten heeft dan als hij wel had mogen doorvliegen. Volgens werknemer gaat hij er vier ton op achteruit. Dit neemt echter niet weg dat de overgangsregeling in het geheel genomen en na afweging van alle belangen, niet disproportioneel is. De arbeidsvoorwaarden van werknemer zijn niet gewijzigd, hij heeft € 10.000 gekregen als forfaitaire vergoeding en hij hoeft het loonoffer niet te brengen. Het College concludeert dat KLM c.s. geen verboden onderscheid maken op grond van leeftijd.

Instantie: College voor de Rechten van de Mens

Datum uitspraak: 27-09-2016

Zaaknummer: 2016-0116 en 2016-0158