

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers

Gedaagde maakt verboden onderscheid op grond van leeftijd door de ex-werknemers ingevolge de cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening toegekende wachtgelduitkering te beëindigen wegens het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

Feiten

De werknemers zijn allen ex-werknemers van COA, van wie tussen 2004 en 2011 het dienstverband met COA is beëindigd. De werknemers hebben vanwege de beëindiging van hun dienstverband een wachtgeld toegekend gekregen op grond van de (toenmalige) cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, meer precies het wachtgeld conform 'Uitvoeringsregeling L Wachtgeld'. Artikel 4.3 van de uitvoeringsregeling bepaalt dat de duur van het wachtgeld van de rechthebbende die op het tijdstip van zijn ontslag minstens 50 jaar oud was en een diensttijd van minstens tien jaar had volbracht, na afloop van de berekende wachtgeldtermijn wordt verlengd tot de dag waarop hij 65 jaar wordt. Artikel 9.1 bepaalt dat het recht op wachtgeld eindigt nadat de rechthebbende 65 jaar is geworden. De werknemers vorderen onder meer (1) te verklaren voor recht dat de aangehaalde bepalingen in strijd zijn met de WGBL en derhalve nietig, en (2) COA te veroordelen het aan de werknemers toegekende wachtgeld uit te blijven keren of te doen uitkeren tot de momenten waarop de werknemers de AOW-gerechtigde leeftijd zullen bereiken.

Oordeel

Ten tijde van het ontslag van de werknemers was de AOW-leeftijd 65 jaar. Sindsdien wordt de AOW-leeftijd in stappen verhoogd tot 67 jaar. Niettemin bepaalt artikel 9.1 dat de wachtgeldregeling eindigt met ingang van de eerste maand waarin de rechthebbende 65 jaar wordt. Voor werknemers die op grond van artikel 4 van de uitvoeringsregeling een maximale wachtgeldduur hebben, die zich uitstrekt tot een datum na de dag waarop zij 65 jaar worden, houdt dit in dat zij geen gebruik kunnen maken van hun maximale wachtgeldduur en derhalve een financieel 'gat' hebben. De in deze procedure te beantwoorden vraag is, of dit gegeven een ongeoorloofde leeftijdsdiscriminatie oplevert. Uit artikel 4 van de uitvoeringsregeling vloeit voort dat er drie categorieën rechthebbenden op wachtgeld met een verlengde wachtgeldduur kunnen zijn, waarvan de tweede en derde relevant zijn. De tweede betreft werknemers die bij ontslag 50 jaar oud waren, maar minder dan tien jaar in dienst.

Voor hen eindigt het wachtgeld na het verstrijken van de op hen van toepassing zijnde termijn, maar op grond van artikel 9 niet later dan de maand waarin zij 65 jaar worden. De derde categorie zijn werknemers die bij ontslag 50 jaar oud waren, en langer dan tien jaar in dienst. Voor hen eindigt het wachtgeld niet na het verstrijken van de op hen van toepassing zijnde termijn, maar wordt deze verlengd tot de maand waarin zij 65 jaar worden. Voor de beoordeling van de vraag of sprake is van leeftijdsdiscriminatie is van belang dat er enerzijds een groep is die geen negatieve gevolgen ondervindt in een bepaalde situatie en anderzijds een (andere) groep, die in een vergelijkbare situatie wel negatieve gevolgen ondervindt, uitsluitend doordat voor hen een bepaalde leeftijd of leeftijdsgrens geldt. In die zin zijn de categorieën 2 en 3 niet met elkaar vergelijkbaar. Het voorgaande neemt echter niet weg dat binnen categorieën 2 en 3 wel sprake is van discriminatie, namelijk tussen de groep rechthebbenden die volledig gebruik hebben kunnen maken van de maximale wachtgeldduur en inmiddels 'naadloos' zijn overgegaan van de wachtgeldregeling in een AOW-uitkering en de groep rechthebbenden die nog niet hun maximale wachtgeldduur hebben verbruikt en thans aanlopen tegen een 'gat'. De enige bepalende factor hierbij is de leeftijdsgrens van 65 jaar en in de situatie, waarbij de AOW-leeftijd gelijkelijk wordt verhoogd, levert dat een onderscheid naar leeftijd op. De kantonrechter is van oordeel dat voor het door COA gemaakte onderscheid op grond van leeftijd geen rechtvaardiging bestaat. De stelling van COA dat sprake is van een legitiem doel, vanwege de eerlijke verdeling van de beschikbare middelen, volgt de kantonrechter niet. Niet is komen vast te staan waarom de leeftijdsgrens van 65 jaar noodzakelijk is en tegen welke problemen COA aanloopt indien de leeftijdsgrens van 65 jaar niet wordt gehanteerd. Daarnaast is het doel ook niet expliciet benoemd in de uitvoeringsregeling en is niet uiteengezet waarom de leeftijdsgrens van 65 jaar noodzakelijk is. De kantonrechter komt op grond van het voorgaande tot de slotsom dat sprake is van een verboden onderscheid, dat ongedaan moet worden gemaakt. In die zin zal de gevorderde verklaring voor recht worden toegewezen, met dien verstande dat deze verklaring zich zal beperken tot de enige clausule in de uitvoeringsregeling die in strijd is met de WGBL en dat is artikel 9 lid 1 onderdeel a. Daarnaast zal COA worden veroordeeld om het wachtgeld te blijven uitkeren tot de momenten waarop de medewerkers de AOW-gerechtigde leeftijd zullen bereiken.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2017:12911

Zaaknummer: 5963109 RL EXP 17-11118

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: L.V. Sloot en J.T. Terpstra

Wetsartikelen: 1 WGBL, 3 WGBL, 7 WGBL, 13 WGBL en cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening