

RECHTSPRAAK

Functie Sectiechef Veiligheid valt niet onder de Seniorenregeling. Er is geen sprake van strijd met goed werkgeverschap of sprake van leeftijdsdiscriminatie op grond van de WGBL.

Feiten

Werknemer is op 1 april 1985 bij RET voor onbepaalde tijd in dienst getreden in de functie van Controleur Openbaar Vervoer (hierna: COV). Vanaf 1 juni 2002 is werknemer bij RET werkzaam geweest als Coördinator Controleur Openbaar Vervoer (hierna: CCOV) en sinds enkele jaren is werknemer werkzaam in de functie van Sectiechef Veiligheid. Na instemming van de ondernemingsraad heeft RET bij besluit van 8 augustus 2008 de Seniorenregeling 2008 vastgesteld met ingang van 1 januari 2009 (hierna: de Seniorenregeling). Deze regeling is op vrijwillige basis van toepassing op enkele specifieke functies. Bij brief van 15 mei 2014 heeft een aantal werknemers, welke werknemers de functie van CCOV bekleedden, onder wie werknemer, de leden van de ondernemingsraad benaderd met het verzoek na te gaan of de functiegroep van CCOV alsnog kan worden opgenomen bij de functiegroepen genoemd in de Seniorenregeling. De ondernemingsraad heeft bij brief te kennen gegeven dat hij unaniem tot de conclusie is gekomen dat hij geen mogelijkheden ziet om de functie van CCOV in de Seniorenregeling op te nemen. Werknemer heeft op 24 januari 2017 bij RET een aanvraag ingediend om met ingang van 25 maart 2017 (de datum waarop hij de 54-jarige leeftijd bereikte) tot de Seniorenregeling te worden toegelaten. Bij brief van 31 januari 2017 heeft RET het verzoek van werknemer tot toepassing van de Seniorenregeling afgewezen. Namens werknemer is bij brief van 29 juni 2017 RET nogmaals verzocht om werknemer vanaf zijn 54ste onder de Seniorenregeling te laten vallen. Bij brief van 10 augustus 2017 heeft RET het verzoek van werknemer tot toepassing van de Seniorenregeling wederom afgewezen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg onder meer geoordeeld dat er geen grond is om de functie van werknemer onder het toepassingsbereik van de Seniorenregeling te laten vallen. In hoger beroep staat de vraag centraal of het niet toepassen van de Seniorenregeling op zijn functie primair in strijd is met het goed werkgeverschap en subsidiair met de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (hierna: WGBL).

Oordeel

Strijd met goed werkgeverschap?

Het hof is van oordeel dat de kantonrechter op goede gronden heeft geoordeeld dat RET niet in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap. De bedoeling van de Seniorenregeling is het bieden van faciliteiten voor de oudere – voornamelijk op straat, dat wil zeggen buiten een

RET-vestiging werkende – werknemers, die extra moeten herstellen van de spanning en druk (onder meer) ten gevolge van protesterende, intimiderende en bedreigende reizigers. De functie-inhoud van de functie van werknemer is wezenlijk anders dan die van werknemers die vallen onder de Seniorenregeling. De functie van werknemer is ingedeeld in een hogere schaal dan medewerkers die vallen onder de Seniorenregeling. Evenmin kan worden aangenomen dat een substantieel deel van het werk van werknemer buiten de RET-vestiging plaatsvindt. Dat werknemer evenals de COV'ers werkt in ploegendienst en in geval van incidenten als laatste naar huis kan gaan wanneer zich een agressie-incident voordoet, kan niet leiden tot de conclusie dat zijn functie in zwaarte vergelijkbaar is met de uitvoerende functies waarvoor de Seniorenregeling geldt.

Strijd met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid?

De Seniorenregeling maakt weliswaar direct onderscheid op grond van leeftijd, in die zin dat de regeling slechts geldt voor werknemers van 54 jaar en ouder, maar werknemer zit ook in deze leeftijdscategorie. Zoals het hof hiervoor heeft geoordeeld, valt (de functie van) werknemer naar objectieve maatstaven niet onder de Seniorenregeling. Werknemer heeft geen feiten of omstandigheden gesteld die de conclusie kunnen rechtvaardigen dat jegens hem sprake is van onderscheid op grond van leeftijd/strijd met de WGBL. Het beroep op de uitspraak van het Hof van Justitie van 22 januari 2019 (ECLI:EU:C:2019:43), die volgens werknemer zou moeten leiden tot de conclusie dat de RET verplicht is tot 'leveling up', kan evenmin slagen. Het effect van 'leveling up' zou in principe zijn dat werknemers die vanwege hun leeftijd niet onder de Seniorenregeling vallen, daaraan toch rechten kunnen ontlelen. Werknemer valt echter al in de leeftijdscategorie van de Seniorenregeling.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 25-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:270

Zaaknummer: 200.251.879/01

Rechters: C.J. Frikkee, S.R. Mellema en A.J.P. van Beurden

Advocaten: S.O. Voogt en A. Birkhoff

Wetsartikelen: 7:611 BW, 3 WGBLA en 13 WGBLA