

RECHTSPRAAK

Werknemer zijn in dienst van Kaba. De bepalingen van de CAO voor de informatie-, communicatie- en kantoortechologiebranche (verder te noemen: de CAO) zijn op de arbeidsovereenkomsten van toepassing en maken daarvan deel uit. In deze CAO is een seniorenverlofregeling opgenomen. Kaba heeft met een beroep op de WGBL het toekennen van seniorendagen vanaf 1 januari 2007 gestaakt. Werknemers vorderen naleving van de inhoud van de cao. Zij stellen dat Kaba een eenzijdige wijziging heeft doorgevoerd zonder grond. Voorts stellen zij dat Kaba niet behoort tot degenen die op de voet van het bepaalde in artikel 12 WGBL een beroep op die wet kunnen doen. Het beroep van Kaba op de WGBL plaatst de werknemers in een onmogelijke procespositie, omdat het op hen de bewijslast legt dat het onderscheid dat de regelingen maken gerechtvaardigd is. Het beroep van Kaba op de WGBL is niet te verenigen met de redelijkheid en de billijkheid, omdat het niet zo mag zijn dat een partij die het onderscheid maakt, zich tegenover de begunstigde van het onderscheid aan haar verplichting zou kunnen onttrekken door te stellen dat het onderscheid niet gerechtvaardigd is. Indien Kaba bedoeld heeft te stellen dat de CAO-bepaling nietig is wegens strijd met de WGBL, is die stelling onjuist. De commissie gelijke behandeling, krachtens artikel 14 WGBL bevoegd om te onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in die wet, heeft geoordeeld dat het onderscheid naar leeftijd in bepaalde situaties gerechtvaardigd kan zijn. De CAO-bepaling is dan ook niet a priori nietig.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De WGBL is gebaseerd op de Richtlijn 2000/78/EG van de Europese Raad van 27 november 2000. In artikel 3 aanhef en onder e, gelezen in samenhang met artikel 7 lid 1 aanhef en onder a en c WGBL is bepaald, voor zover hier van belang, dat het verbod van onderscheid naar leeftijd bij de arbeidsvoorwaarden niet geldt, als het gebaseerd is op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens wet, of als het anderszins objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Anders dan de werknemers stellen, blijkt uit de CAO of andere door de werknemers overgelegde stukken niet, dat de seniorenverlofregeling die bij Kaba op grond van de CAO werd toegepast, onderdeel is van een meeromvattend pakket afspraken op het gebied van personeelsbeleid, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden. Het gaat blijkens de hoofdstukindeling van de CAO om een op zichzelf staande regeling. Het is bij gebreke van enige verder reikende stelling van de werknemers op dit punt dan ook niet mogelijk vast te stellen of de regeling een objectief gerechtvaardigd doel dient. De werknemers noemen nog wel het objectief vastgestelde feit van afnemende belastbaarheid van werknemers bij het ouder worden. Waar in de wetsgeschiedenis dit onderwerp ter sprake is gebracht, wordt echter steeds benadrukt dat dit

niet zonder meer voor alle gevallen en onder alle omstandigheden moet worden aangenomen, maar dat dit moet worden beoordeeld in het licht van de aard van de werkzaamheden. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, kan dan ook niet worden bepaald in hoeverre dit bij de beoordeling van de seniorenverlofregeling van Kaba moet worden meegewogen. Het voorgaande kan tot geen ander oordeel leiden, dan dat de vordering van de werknemers, voor zover zij gegrond is op de seniorenverlofregeling, moet worden afgewezen.

Ook de Payens-regeling maakt onderscheid naar leeftijd, aldus dat bij een bepaald aantal dienstjaren het aantal extra verlofdagen voor verschillende leeftijds-categorieën niet gelijk is, maar groter wordt naarmate de werknemer ouder is. Ook hiervoor hebben de werknemers geen verklaring gegeven die kan leiden tot het oordeel dat het onderscheid in deze regeling wel objectief gerechtvaardigd is. De vordering is dan ook op deze grond evenmin toewijsbaar. Hierbij tekent de kantonrechter aan dat artikel 13 WGBL bepaalt dat bedingen in strijd met deze wet nietig zijn en niet enkel vernietigbaar op vordering van de werknemers.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-02-2009

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2009:BH2910

Zaaknummer: 538337 Cv Expl. 08-1688

Wetsartikelen: 9 WGBL, 12 WGBL en 13 WGBL