

RECHTSPRAAK

werkneemster/FNV Bondgenoten

Regeling Seniorenverlof staat op gespannen voet met WGBL. Eenzijdige wijziging arbeidsvoorwaarden. Verplichting tot toepassing Regeling Seniorenverlof na 60ste jaar werkneemster onaanvaardbaar

Werkneemster is op 1 januari 1983 bij (de rechtsvoorgangster van) FNV Bondgenoten in dienst getreden. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO FNV Bondgenoten van toepassing. Met ingang van 1 juni 2005 kent FNV Bondgenoten haar werknemers jaarlijks op grond van de Regeling Seniorenverlof seniorenverlofuren toe totdat werknemers de leeftijd van 60 jaar bereiken. Werkneemster heeft in 2005 en 2006 84 uren toegekend gekregen, in 2007 en 2008 182 uren en in 2009 266 uren. Werkneemster is met het bereiken van de leeftijd van 60 jaar niet met pensioen gegaan. Zij heeft na haar 60ste geen seniorenverlofuren meer gekregen en vordert een verklaring voor recht dat het FNV Bondgenoten niet was toegestaan de seniorenverlofuren eenzijdig in te trekken toen werkneemster 60 jaar werd. Daarnaast vordert zij 266 seniorenverlofuren per jaar tot het moment dat zij met ouderdomspensioen gaat.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft zich op het standpunt gesteld dat nu de CAO FNV Organisaties in 2005 is gewijzigd in verband met het optrekken van de pensioengerechtigde leeftijd naar 65 jaar, dat nu deze cao en de Regeling Seniorenverlof op elkaar zijn afgestemd, ook de aard en de strekking van de Regeling Seniorenverlof met zich brengen dat werkneemster recht heeft op seniorenverlof tot haar 65ste jaar. De vraag of een werkgever mag overgaan tot eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden dient in het onderhavige geval in beginsel beoordeeld te worden aan de hand van het criterium of naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar moet worden geacht om FNV aan handhaving van de in het geding zijnde verlofregeling te houden. Daarbij dient in aanmerking te worden genomen dat een arbeidsverhouding enerzijds wordt beheerst door de overeengekomen arbeidsvoorwaarden, maar anderzijds deel uitmaakt van een organisatie die zich voortdurend moet aanpassen aan maatschappelijke, economische en juridische ontwikkelingen. Die aanpassingen kunnen er toe leiden dat bepaalde arbeidsvoorwaarden moeten worden gewijzigd.

De kantonrechter oordeelt dat voortschrijdend inzicht heeft geleerd dat de Regeling Seniorenverlof op gespannen voet staat met artikel 3 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL), dat bepaalt dat geen onderscheid mag worden gemaakt naar leeftijd bij de toekenning van arbeidsvoorwaarden, tenzij dat onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt geacht. Naar het oordeel van de kantonrechter is van een dergelijke

rechtvaardigingsgrond geen sprake nu de Regeling Seniorenverlof vooralsnog geen deel uitmaakt van een breder leeftijdsbewust personeelsbeleid en cao-partijen onderhandelen over een overgangsregeling met betrekking tot onderhavige problematiek. De kantonrechter acht het, mede in het licht van de wijze waarop cao's dienen te worden uitgelegd, onaanvaardbaar om FNV Bondgenoten aan de Regeling Seniorenverlof te houden. Hetgeen werknemster overigens heeft aangevoerd in het verlengde van de arresten Van der Lely/Taxi Hofman en Stoof/Mammoet kan gelet op de gehanteerde, zwaardere toets van artikel 6:248 lid 2 BW aan dit oordeel niet afdoen. Werknemeester moet de onderhandelingen tussen cao-partijen afwachten. De kantonrechter wijst de vorderingen af.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 13-07-2011

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2011:BU2807

Zaaknummer: 480006/10-19609

Rechters: A. Fokkema

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

Wetsartikelen: 3 WGBL, 6:248 BW, 7:613 BW en 7:611 BW