

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Cao-bepaling op grond waarvan arbeidsovereenkomst stewardess in beginsel eindigt bij het bereiken van 60-jarige leeftijd levert verboden onderscheid naar leeftijd op. Ontbreken objectieve rechtvaardigingsgrond

Werkneemster (61 jaar) is sinds 1993 in dienst in de functie van stewardess. In de van toepassing zijnde cao voor cabinepersoneel is bepaald dat de arbeidsovereenkomst van een 60-jarige werknemer tot de 65e verjaardag wordt voortgezet indien werknemer daar schriftelijk om verzoekt. De verplichting om het dienstverband voort te zetten, geldt niet indien bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid en functioneren) zich daartegen verzetten. Sinds 2004 is er kritiek op het functioneren van werkneemster, als gevolg waarvan ze een coachingstraject volgt. Werkneemster heeft verzocht de arbeidsovereenkomst voort te zetten na 1 maart 2010, de eerste dag van de maand waarin zij 60 jaar wordt. Per brief is bevestigd dat de arbeidsovereenkomst voorlopig wordt voortgezet tot 1 maart 2011. Deze brief heeft werkneemster ondertekend. Werkgever heeft medegedeeld de arbeidsovereenkomst na maart 2011 niet te zullen verlengen. Werkneemster vordert thans toelating tot haar werk en loondoorbetaling na 1 maart 2011.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat artikel 5.3 van de cao onderscheid maakt naar leeftijd staat vast. De arbeidsovereenkomst met betrokkene eindigt volgens de cao in beginsel bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd; onder omstandigheden kan dit worden verlengd tot de 65-jarige leeftijd. Of dit onderscheid, gelet op het oordeel van het HvJ EU (Küçükdeveci/Swedex, 19 januari 2010, JAR 2010/53 en de daarin genoemde algemene beginselen van unierecht) en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL), al of niet verboden is, hangt af van de aanwezigheid van objectieve rechtvaardigingsgronden. Daartoe dient met het onderscheid een redelijk doel te zijn gediend en moet het middel proportioneel en noodzakelijk zijn.

In het onderhavige geval heeft werkgever niet duidelijk gemaakt welk redelijk belang gemoeid is met het in beginsel op 60-jarige leeftijd pensioneren van cabinepersoneel. Enige onderbouwing van die redelijkheid, bijvoorbeeld gebaseerd op ziekteverzuimpercentages of de voor dat specifieke beroep geldende fysieke eisen, ontbreekt. Reeds daardoor is geen sprake van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Aan de noodzakelijkheidstoets behoeft dan niet te worden toegekomen. De loonvordering vanaf maart 2011 wordt toegewezen. De gevorderde wedertewerkstelling wordt afgewezen, omdat zich een aantal ernstige incidenten

hebben voorgedaan met werkneemster. Partijen zullen met elkaar te rade moeten gaan of en op welke manier het dienstverband na 1 maart 2011 zal worden vormgegeven.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-02-2011

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2011:BU5771

Zaaknummer: 1216436 KK EXPL 11-34

Rechters: G.C. Boot

Advocaten: B.J.L. Baas en N.P. van Tekelenburg

Wetsartikelen: 3 WGBL en 7 WGBL