

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./Alliance Healthcare Management Services (Nederland) B.V.

Seniorenregeling die uitsluitend geldt voor werknemers boven de 55 jaar is nietig; geen objectieve rechtvaardiging om werkgever aan de nietige regeling te houden.

Feiten

Tot 1 maart 2012 was Alliance Healthcare Nederland B.V. werkgever van werknemer c.s. Door een overgang van onderneming zijn werknemer c.s. op 1 maart 2012 bij Alliance Healthcare Management Services in dienst getreden. In de periode van 1 juli 2010 tot 1 juli 2011 was sprake van een ondernemings-cao. Tussen de vakbonden en Alliance zijn besprekingen gevoerd over een nieuwe cao, maar hierover werd geen overeenstemming bereikt. Het overleg tussen Alliance en de Ondernemingsraad heeft tot overeenstemming over een AVR geleid in de zin van artikel 27 WOR, geldend in de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 maart 2015. Deze eerste AVR is gevolgd door een tweede AVR en een derde AVR. De AVR 2014-2015 verschilt in een aantal opzichten van de op 1 juli 2011 geëxpireerde cao. Door middel van een overgangsregeling, waarbij aan deelnemers tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst een blijvende compensatie wordt geboden, is de zogenoemde seniorenregeling 55+ (hierna: Seniorenregeling) per 1 juli 2014 bevroren (geen nieuwe toetreders) en over de periode na 1 januari 2015 niet meer toegepast. Voor de Seniorenregeling is het nieuwe 'Feel Good programma' in de plaats gekomen, waaraan iedere medewerker kan deelnemen. Dit programma komt aan het gehele personeel ten goede en niet slechts aan één bepaalde leeftijdsgroep, zoals de Seniorenregeling. Het programma heeft Alliance ook opengesteld voor medewerkers die niet hebben ingestemd met de AVR. Werknemer c.s. vorderen onder meer voor recht te verklaren dat Alliance verplicht is toepassing te geven en te blijven geven aan de laatstelijk geldende cao en Alliance te veroordelen tot het ongedaan maken van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

Oordeel

Het geschil gaat in de kern over de vraag of Alliance artikel 16 van de geëxpireerde cao (Seniorenregeling 55+) dient toe te passen op werknemer c.s. Vast staat dat met deze regeling een direct onderscheid wordt gemaakt op grond van leeftijd. Enkel medewerkers van 55 jaar en ouder komen immers in aanmerking voor een verkorting van de arbeidsduur tot (gemiddeld) 32 uren per week. De Seniorenregeling is volgens Alliance om die reden nietig en

wordt sinds 1 januari 2015 niet meer toegepast. Tussen partijen staat niet ter discussie dat ten aanzien van medewerkers van Alliance die hebben ingestemd met de AVR geldt dat hun rechtspositie wordt bepaald door de AVR en niet langer door de geëxpireerde cao. Ten aanzien van werknemer c.s. die niet hebben ingestemd met de AVR zijn de oude arbeidsvoorwaarden, neergelegd in de geëxpireerde cao, blijven gelden. Ter zitting is gebleken dat tussen partijen niet (meer) in geschil is dat deze arbeidsvoorwaarden door Alliance ook worden toegepast, met uitzondering van de Seniorenregeling. Geoordeeld moet worden of Alliance deze Seniorenregeling op goede gronden buiten toepassing heeft gelaten. De vraag die allereerst voorligt, is of de Seniorenregeling in strijd is met het verbod van onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeid. Van belang in dit verband is of de Seniorenregeling onderdeel is van een leeftijdsbewust personeelsbeleid en zo ja, of dit beleid als geheel objectief gerechtvaardigd is (art. 7 aanhef en sub c WGBL). Er was geen sprake van een breder leeftijds(fase)bewust personeelsbeleid. De enige plaats in de cao waar leeftijdsgerelateerde maatregelen zijn opgenomen, is artikel 16 waarin de Seniorenregeling is vastgelegd. Deze regeling is echter niet *noodzakelijk* om zo gezond mogelijk te blijven werken en je pensioen te halen. Alliance heeft terecht aangevoerd dat dit doel ook met maatregelen kan worden bereikt die geen onderscheid naar leeftijd maken. De slotsom is dat Alliance terecht heeft gesteld dat de seniorenregeling geheel op zichzelf staat. De conclusie is dan ook dat de seniorenregeling in strijd is met artikel 3 aanhef en sub e WGBL, dat er geen uitzondering geldt en dat de regeling dus nietig is. De gevorderde verklaring voor recht wordt daarom afgewezen. De kantonrechter overweegt voorts dat geen sprake is van een eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden. De inkomensachteruitgang van werknemers is het gevolg van de nietigheid van de Seniorenregeling.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 19-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:5295

Zaaknummer: 7451753 CV EXPL 19-73

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: H.B.Th. Koekkoek en J.P.C. van Ruiven

Wetsartikelen: 7 aanhef en sub c WGBL