

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt niet in strijd met goed werkgeverschap door cao-seniorenregeling, op grond waarvan werknemers extra verlofrechten krijgen tot 64-jarige leeftijd, niet toe te passen op 65-jarige werknemer.*Feiten*

Werknemer is nu 65 jaar oud en sinds 1 november 1980 in dienst bij Almatris, laatstelijk in de functie van operator. Werknemer bedient als operator zware machines en zijn functie gaat gepaard met lopen, sjouwen en tillen. Hij werkt in een zogeheten volcontinuïedienst, waarin wordt gewerkt op alle dagen van de week in ochtend-, middag- en nachtdiensten. Op de rechtsverhouding tussen werknemer en Almatris is de ondernemings-cao van Almatris van toepassing. De huidige cao loopt van 1 juni 2020 tot en met 31 december 2021. De daarvoor geldende cao had een looptijd van 1 juni 2019 tot en met 31 mei 2020. In beide versies van de cao is in artikel 6 een seniorenregeling opgenomen, waarin staat dat onder voorwaarden extra verlofrechten worden toegekend tot de 64-jarige leeftijd. Omstreeks december 2020 heeft werknemer van zijn leidinggevende te horen gekregen dat hij vanaf 1 januari 2021 geen recht meer heeft op de extra verlofdagen uit de seniorenregeling. Werknemer zal de voor hem geldende AOW-leeftijd bereiken op 16 juni 2023. Primair vordert werknemer voor recht te verklaren dat de seniorenregeling eveneens op hem van toepassing is vanaf de 64-jarige leeftijd tot aan de AOW-leeftijd. Werknemer voert aan financieel niet in staat te zijn om vóór het bereiken van de AOW-leeftijd uit dienst te treden en zal de laatste drie jaar van zijn 44-jarige dienstverband veel minder verlofdagen hebben. Voor werknemer is dit mede vanwege de zwaarte van zijn functie een uiterst ongewenste wending. Bovendien staat het abrupte einde van de seniorenregeling haaks op het doel van artikel 6 van de cao: namelijk duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. De functie van werknemer vergt een fysiek zware inspanning en het opnemen van extra vakantiedagen heeft een positief effect op recuperatie en daarmee ook op het ziekteverzuim, aldus werknemer. Subsidiair vordert werknemer Almatris te veroordelen tot betaling van een geldelijke compensatie ten bedrage van € 13.173,97 aan hem. Almatris handelt namelijk grovelijk in strijd met goed werkgeverschap door de seniorenregeling niet te laten doorlopen tot de AOW-leeftijd, door geen alternatieven voor de seniorenregeling aan te dragen, door geen geldelijke compensatie aan te bieden en door soortgelijke arbeid niet gelijk te belonen, aldus werknemer.

Oordeel

Correcte toepassing cao-seniorenregeling

Of de seniorenregeling van toepassing is op werknemer in de periode 1 januari 2021 respectievelijk 1 januari 2022 tot 16 juni 2023 is geen kwestie van uitleg van het artikel uit de cao. De bewoordingen van het artikel zijn duidelijk, eenduidig en niet voor misverstand vatbaar. Ook uit het gevoerde partijdebat blijkt dat er geen sprake is van een interpretatiediscussie, maar slechts van de wens van werknemer dat de seniorenregeling óók na het bereiken van de 65-jarige leeftijd van toepassing is dan wel blijft. In rechte wordt dan ook niet toegekomen aan uitleg van artikel 6 van de cao. Het is voorbehouden aan de cao-partijen om te onderhandelen en overeenstemming te bereiken over de inhoud van de cao, waaronder over de inhoud en het toepassingsbereik van de seniorenregeling. Werknemer is als individuele werknemer gebonden aan de afspraken die de cao-partijen hebben gemaakt en hebben vastgelegd in de cao. Werknemer is dus gebonden aan de seniorenregeling zoals opgenomen in artikel 6 van de cao. Blijkens de tekst van artikel 6 van de cao is lid 2 met ingang van 1 januari 2021 niet meer van toepassing op werknemer. In tegenstelling tot hetgeen werknemer heeft gesteld, past Almatris de seniorenregeling correct toe. De conclusie is dat de primaire vordering niet voor toewijzing in aanmerking komt en wordt afgewezen.

Goed werkgeverschap

Almatris heeft voldoende onderbouwd dat zij in de afgelopen jaren werknemers heeft geïnformeerd over de (op handen zijnde) verhoging van de AOW-leeftijd en dat dit financiële gevolgen kan hebben. Zo heeft zij werknemers reeds in 2011 over dit onderwerp geïnformeerd met de Pensioenkrant. Voorts heeft zij voldoende onderbouwd dat zij werknemers in de afgelopen jaren heeft gewezen op diverse mogelijkheden om de door de overheid afgeschafte of aangepaste regelingen financieel op te vangen en regie te krijgen op het verdere verloop van hun dienstverband. Zo heeft Almatris gewezen op andere in de cao opgenomen regelingen, zoals de levensloopregeling en de RVU-regeling. Niet betwist is dat werknemer door Almatris op de hoogte is gesteld van die regelingen. Het verwijt van werknemer dat Almatris geen alternatieven heeft aangedragen is dus onterecht. Werknemer heeft daarnaast onvoldoende onderbouwd dat hij niet tot de AOW-leeftijd in zijn functie kan blijven werken zonder de extra verlofrechten van de seniorenregeling. Vaststaat dat werknemer een stuk meer aan bovenwettelijke vakantiedagen heeft opgebouwd in de afgelopen jaren. Tot en met 2021 bedraagt het saldo 704 uur (88 dagen). Daar komen nog twintig wettelijke vakantiedagen en zes bovenwettelijke vakantiedagen per jaar bij. Werknemer heeft zelf ter zitting toegelicht dat hij de bovenwettelijke vakantiedagen niet heeft hoeven opnemen, omdat hij de extra verlofrechten van de seniorenregeling heeft gebruikt om te recupereren. Bij deze stand van zaken valt niet in te zien dat door het wegvallen van de seniorenregeling een tekort aan verlofrechten en daarmee te weinig tijd voor recuperatie en een grotere kans op ziekteverzuim voor werknemer zou ontstaan. Hoewel werknemer heeft gesteld dat er sprake is van een ongelijke behandeling als de seniorenregeling stopt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, heeft hij dat geenszins onderbouwd. Werknemer heeft gewezen op het beleid van Almatris ten aanzien van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dat Almatris door het niet toepassen van de seniorenregeling op werknemer na het bereiken van de 65-jarige leeftijd in strijd zou handelen met het eigen beleid is niet gebleken. Almatris heeft voldoende onderbouwd dat in de

cao andere regelingen zijn getroffen ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid van al haar werknemers in de verschillende functies, waaronder ook werknemer. Zowel de seniorenregeling als de andere regelingen in de cao zien op de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dat de seniorenregeling slechts op een deel van de werknemers van toepassing is, maakt niet dat er sprake is van strijdigheid met het beleid van Almatris. Samengevat is er geen sprake van strijd met goed werkgeverschap. De subsidiaire vordering wordt eveneens afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:13171

Zaaknummer: 9220141 \ CV EXPL 21-17088

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: C. Karharman, E.M. van den Bergh en J.M. Smits

Wetsartikelen: 7:611 BW