

ARBEID & RECHT

Wanneer is leeftijdsonderscheid in arbeidsvoorwaarden te rechtvaardigen?

Een recente uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens heeft opnieuw duidelijk gemaakt dat maatregelen die onderscheid maken op grond van leeftijd, alleen toegestaan zijn als ze passen in beredeneerd en samenhangend leeftijdsbewust personeelsbeleid én als er geen betere alternatieven zijn om het daarin gestelde doel te bereiken.

TEKST
Marco Veenstra

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) is op 1 mei 2004 in werking getreden. De WGBL verbiedt het maken van direct en indirect onderscheid op grond van leeftijd in situaties die met arbeid verband houden. Dit geldt niet als het onderscheid objectief te rechtvaardigen is. Of in een concreet geval sprake is van een objectieve rechtvaardiging, moet worden nagegaan aan de hand van de beoordeling van het doel van het onderscheid en het middel dat wordt ingezet om dit doel te bereiken. Het doel moet legitiem zijn, dat wil zeggen: het is voldoende zwaarwegend of het beantwoordt aan een werkelijke behoefte. Een legitiem doel impliceert ook dat er geen sprake is van een vorm van discriminatie. Het middel moet passend en noodzakelijk zijn. Een middel is passend als het geschikt is om het doel te

bereiken; een middel is noodzakelijk als het doel niet te bereiken is met een middel dat niet leidt tot onderscheid (althans minder bezwaarlijk is). In alle gevallen moet het middel in evenredige verhouding tot het doel staan. Pas als aan al deze voorwaarden is voldaan, levert het leeftijdsonderscheid geen strijd op met de WGBL.

Hoe staat het elf jaar na invoering van de WGBL met leeftijdsonderscheid bij arbeidsvoorwaarden? Recent AWWN-onderzoek wees uit dat in veel cao's nog altijd ontziebepalingen voor oudere medewerkers zijn opgenomen, waaronder extra tijd. Zo heeft driekwart van de werkgevers een regeling die werknemers op basis van leeftijd extra vakantie-uren toekent.

Sappi

Een recente uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens heeft weer eens duidelijk gemaakt dat extra verlofrechten voor oudere medewerkers die niet zijn ingebed in leeftijdsbewust personeelsbeleid, niet snel de toets der kritiek kunnen doorstaan.

Op grond van de ondernemings-cao van Sappi Netherlands, zijn werknemers van 55 jaar en ouder gevrijwaard van overwerk, consignatie en ploegendienst. Bovendien genieten deze werknemers financieel extra bescherming. Verder krijgen werknemers van 57 jaar en ouder seniorenverlof toegekend, en daarnaast is er een regeling van kracht die werknemers op basis van leeftijd extra vakantieverlof toekent. Dit verlof loopt op van 8 uur voor werknemers van 40 jaar en ouder, tot 40 uur voor werknemers van 60 jaar en ouder. Ook werknemers met een onafgebroken dienstverband van 20 jaar kunnen zich op deze regeling beroepen. Sappi vroeg het College om een oordeel, want volgens het bedrijf zijn deze bepalingen verouderd en passen ze niet in leeftijdsbewust personeelsbeleid.

'Het ligt niet direct voor de hand om iets bij de burgerrechter aan de orde te stellen waar je zelf niet beter van kan worden en collega's alleen maar slechter'



Het College stelde vast dat het bedrijf met het toekennen van de bijzondere voorzieningen en verlofrechten onderscheid maakt op grond van leeftijd. De ontzie maatregelen voor overwerk, consignatie en ploegendienst hebben een preventief karakter en passen binnen de afspraken die het bedrijf met de vakbonden maakte over duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het College beoordeelt deze bepalingen in de context van dat bredere beleid. Het doel van het leeftijdsonderscheid is om werknemers langer te laten doorwerken. Dat doel is legitiem en de ontzie maatregelen kunnen bijdragen aan het bereiken van dat doel. Het College gaat ervan uit dat voor de maatregelen vooralsnog geen goede alternatieven voorhanden zijn. Daarom is voor het leeftijdsonderscheid in de ontzie maatregelen een objectieve rechtvaardiging. Het is dan ook niet verboden. Dat is anders bij het toekennen van extra verlof aan oudere werknemers – iets waarover het bedrijf en de vakbonden al ruim tien jaar in gesprek zijn. Van inbedding in het bestaande leeftijdsbewuste personeelsbeleid is geen sprake. Het College beoordeelt de verlofbepalingen daarom niet in de context van het bredere beleid. Omdat de extra verlofrechten voor oudere werknemers niet zijn afgewogen tegen andere middelen om werknemers langer gezond te laten doorwerken, is dit leeftijdsonderscheid niet objectief gerechtvaardigd. Daarom is het verboden.

Handhaven?

Dit oordeel van het College is in lijn met eerdere oordelen. Als werkgever en werknemersvertegenwoordiging zich hebben gebogen over de achtergrond en strekking van de leeftijds specifieke maatregelen en deze maatregelen getroffen hebben in de context van breed leeftijdsbewust personeelsbeleid, dan is het aannemelijk dat er

sprake is van een samenhangend geheel van maatregelen. Het ligt dan niet voor de hand om elke maatregel afzonderlijk te toetsen. Daarom toetst het College, wanneer sprake is van duidelijk beleid, de maatregelen als onderdeel van dat beleid – dus binnen de context daarvan. Bijvoorbeeld: als het toekennen van een beperkt aantal extra vakantiedagen aan oudere werknemers onderdeel is van een breder pakket samenhangende maatregelen, gaat het College na of de extra vakantiedagen in combinatie met de andere maatregelen objectief gerechtvaardigd zijn. Als een leeftijds specifieke maatregel echter geen deel uitmaakt van een pakket, dan ontbreekt de context en zal de maatregel als zodanig worden getoetst.

Anders dan uitspraken van de 'gewone' rechter heeft het oordeel van het College geen direct rechtsgevolg. De burgerlijke rechter krijgt niet vaak het verzoek over dergelijke zaken te oordelen. Dat is wel logisch: een beroep van een werknemer die geen recht heeft op leeftijdsdagen, zal er niet toe leiden dat hij ze wél krijgt. En het ligt niet direct voor de hand om iets aan de orde te stellen waar je zelf niet beter van kan worden en collega's alleen maar slechter.

Is dit reden om arbeidsvoorwaarden die onderscheid maken op grond van leeftijd, te handhaven? Niet als ze slechts een overblijfsel zijn van afspraken uit vroeger tijden toen werknemers van zestig jaar en ouder een uitzondering waren, en er geen enkel beleid aan ten grondslag lag. Wél als ze passen in beredeneerd en samenhangend leeftijdsbewust personeelsbeleid en er geen betere alternatieven zijn om het daarin gestelde doel te bereiken. Het oordeel van het College voor de rechten van de mens, hoewel dit niets nieuws heeft gebracht, heeft dat weer eens haarfijn uit de doeken gedaan. ●



Marco Veenstra
is senior adviseur
juridische zaken
bij AWWN