

Afschaffen 'leeftijdsgedagen'

Door Ben Scholten, trainer/adviseur WVM

Recent werd ik geconfronteerd met een vraag van een ondernemingsraad over het afschaffen van zogenaamde leeftijdsdagen. Het betrof een onderneming waar geen cao van toepassing is en waar de ondernemingsraad over arbeidsvoorwaarden (regelingen) onderhandelt. De discussie is actueel, zo mag ook wel blijken uit het stuk van Yvonne Hofst uit de Volkskrant van zaterdag 5 september 2015 en een artikel in Trouw van 24 juli 2015. (Zie de bijlagen bij dit artikel) De strekking van die verhalen is dat het zogenaamde seniorenverlof zijn langste tijd gehad lijkt te hebben en dat werknemers, als ze niet opletten, met lege handen staan. Wat kun je hier als OR dan nog aan doen?

Gelijke behandeling

Het toekennen van verlofdagen met als enige criterium het bereiken van een bepaalde leeftijd (voor zowel jonge als oudere werknemers) hetgeen jarenlang een goed gebruik was in de Nederlandse arbeidsverhoudingen is strijdig gebleken met de wet gelijke behandeling.

De leeftijdsdagen zijn echter in het verleden altijd 'meegenomen' in de zogenaamde 'loonruimte' waarover bij arbeidsvoorwaardenonderhandelingen gesproken is. Dat wil zeggen dat ze uit de loonruimte betaald zijn, net als vele andere secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden. Wat erg 'vervelend' is, is dat de rechter er blijkbaar niet zo naar kijkt. Uit bijgevoegde uitspraken wordt een beeld duidelijk dat de rechter oordeelt dat (tenzij de ondernemer 'gebonden' is door afspraken -en dat zou uit eventueel tussen ondernemer en OR gesloten convenanten toch kunnen blijken- de werkgever arbeidsvoorwaarden, mits redelijk en billijk, eenzijdig kan wijzigen. Een soort 'verworven recht' bestaat niet; alleen overeengekomen rechten en die mogen dan ook nog eens niet strijdig zijn met de wetgeving.

Beleid

Nu is het zo dat speciale regelingen (dus ook extra verlof) voor bepaalde groepen personeel wel zijn toegestaan als er sprake is van 'beleid' ten aanzien van die groepen. Ook dat blijkt uit uitspraken van de Commissie gelijke behandeling. Ik kan me dan ook voorstellen dat een ondernemingsraad zich daarop zou kunnen richten. Het lijkt mij in ieder geval een goede reden om 'levensfasebewust personeelsbeleid of duurzame inzetbaarheid' aan te kaarten.

Ik kan me ook voorstellen dat je ook voor de beeldvorming in ieder geval beeldvormende informatie opvraagt zoals bijvoorbeeld:

- Om hoeveel dagen het pakweg de komende vijf jaar gaat, gelet op de opbouw van het personeelsbestand zoals dat nu is;
- Wat het bedrag aan (loon)kosten is dat met dat aantal dagen gemoeid is (kan zicht geven op budgettaire ruimte)

- Of er functies in de onderneming zijn die als 'lichamelijk of psychisch' zwaar zijn aan te merken (kan ook uit het medewerkersonderzoek of de RI&E blijken);
- Je zou ook de arbodienst/bedrijfsarts die vraag voor kunnen leggen;

Wat je als OR zelf zou kunnen doen is eventueel ook de achterban erbij betrekken.

Niet onder druk

Wat een OR in mijn optiek niet zou moeten laten gebeuren is dat je onder druk wordt gezet om, gelet op de wetgeving, senioren (of jongeren) verlofregels te laten schrappen en zeker niet als daar niets tegenover staat.

Het lijkt mij niet zo waarschijnlijk dat de Commissie Gelijke Behandeling zelf op zoek gaat naar ondernemingen die de regelgeving overtreden, zeker niet als er vanuit het personeel geen klachten zijn of als er gewerkt wordt aan levensfase beleid en/of 'duurzame inzetbaarheid'.

Je kunt bijvoorbeeld afspreken in het komende jaar een aantal scenario's te onderzoeken en daar dan in de loop van 2016 afspraken over probeert te maken. Ook dat is een vorm van 'beleid' waartegen in mijn optiek niemand bezwaar kan maken.

Het lijkt voor ondernemingsraden die hiermee geconfronteerd worden aan te raden om niet te snel mee te gaan in het afschaffen van 'onwettige' verlofdagen en te proberen ruimte te vinden voor een aanpak waarbij niet alle 'opbrengsten' naar de kant van de werkgever vallen.

Zie hieronder voor:

Artikel Trouw
Artikel Volkskrant
Jurisprudentie

venster sluiten

deVerdieping
Trouw



Denk aan het milieu. Denk na voor je print!

Senioredagen hebben hun langste tijd gehad

Marco Visser

24-7-15 - 06:45 © anp.



De ouderwetse senioredagen verdwijnen voor werknemers vanaf 50 jaar en ouder. Een rondgang van Trouw langs 25 cao's die de afgelopen twee maanden zijn afgesloten, bevestigt deze trend die werkgeversvereniging AWWN ook schetst. In ongeveer een op de drie nieuwe cao's zijn de senioredagen versoerd of vervangen door andere regelingen.

AWWN concludeerde na onderzoek dat het ouderenverlof al bij 15 procent van de werkgevers is verdwenen. Als de werkgevers in alle cao-onderhandelingen hun zin krijgen, loopt dat de komende jaren op tot ruim 60 procent. Een derde van de ondernemers is momenteel in gesprek over wat te doen met de ouderendagen. Nog eens 15 procent wil op termijn over de extra vrije dagen praten.

Niet elke vakbond zal akkoord gaan met vermindering van de dagen. Het onderwerp is bespreekbaar, maar dan moet er wel iets tegenover staan, zoals scholing of een hoger loon.

Gouden kooi

Het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) hoopt dat de vakbonden en werkgevers inzien dat de senioredagen een gouden kooi zijn voor de ouderen. De regeling is te duur waardoor werkgevers geen ouderen meer in dienst willen nemen, stelde het SCP eerder. Werkgevers voegen daar aan toe dat de vrije dagen ook zorgen voor gaten in de roosters. Die moeten dan worden opgevuld met uitzendkrachten of jonger personeel dat moet overwerken.

Daarom verwacht acht op de tien bedrijven en instellingen dat op langere termijn geen collectieve ontzietmaatregelen meer in de cao staan, stelt Laurens Harteveld, adviseur

arbeidsmarktinformatie van AWWN. Voor die langere termijn denkt hij zelf aan een periode van minstens tien jaar. "Het gaat stapsgewijs. Er zijn overgangsregelingen voor de ouderen die recht hebben op extra vrije dagen. Die pakken we niet af. Wat wij doen is het aantal dagen zo veel mogelijk proberen te bevriezen."

Gemotiveerd personeel

Werkgevers hebben volgens Harteveld liever dat iedereen, jong en oud, een eigen 'inzetbaarheidsbudget' krijgt. "Werkgevers krijgen er dan beter gemotiveerd personeel voor terug en werknemers kunnen naar eigen smaak investeren in scholing, arbeidsmarktoriëntatie en/of extra verlof."

Afgaande op de meningen in het AWWN-onderzoek staan medewerkers in de chemische industrie de grootste veranderingen te wachten. Nu heeft nog 86 procent nog een ouderwetse seniorenregeling. Twee op de drie ondernemingen wil daar op termijn van af. Ook voor werknemers in de industrie gaat veel veranderen. Nu heeft nog negen op de tien bedrijven een seniorenregeling, terwijl twee derde van de werkgevers daar op termijn over wil praten.

Individueel budget

Binnen de industrie is afgelopen maand al veel veranderd met de aangekondigde bouw-cao. Daarin zijn ontsaatsregelingen voor ouderen deels vervangen voor een individueel budget waarmee werknemers bijvoorbeeld opleidingen kunnen betalen. Diezelfde weg volgt ook de cao afbouw, de cao voor handel in bouwmaterialen en de cao houthandel. In de metaalsector en grafimedia zijn werkgevers en vakbonden er nog niet uit, maar ook daar staan de vrije dagen ter discussie.

Een sector waar de dagen bijna al zijn verdwenen, is de financiële dienstverlening. Slechts een op de vijf banken, verzekeraars en pensioenfondsen heeft nog een 'ouderwetse' seniorenregelingen.

Vandaag meer in Trouw over de senioren timer op de pagina Economie.

De Persgroep Digital. Alle rechten voorbehouden.

Werkgevers trekken aan het langste eind

Cao-onderhandelingen

Zwaar bevochten loonstijgingen gaan steeds vaker gepaard met minder vrije dagen, kleinere toeslagen of lagere pensioenopbouw. Werknemers genieten van al die sigaren uit eigen doos.

Door: Yvonne Hofs 5 september 2015, 02:00

Loonslaven weten er bij hun bazen dus relatief steeds minder uit te slepen

Werknemers in de glastuinbouw die 62 jaar of ouder zijn, kunnen sinds 1 juli gebruikmaken van een nieuwe seniorenregeling. Ze mogen, als ze dat willen, 20 procent minder werken tegen 90 procent van hun oude bruto loon. Dat klinkt als een dure grap voor de werkgevers, maar dat is het niet. De glastuinders krijgen het loonverschil namelijk vergoed uit het cao-fonds Colland Arbeidsmarkt. In ruil daarvoor moeten ze elk jaar wel een loonsomheffing van 0,5 procent aan dat fonds afdragen.

Tegenover die heffing staan voor de werkgevers significante voordelen. De ouderen die aanspraak maken op de regeling moeten namelijk vier tot zes 'leeftijdsgedagen' inleveren. Een deel van de verkorte werktijd is dus een sigaar uit eigen doos. Belangrijker voor de werkgevers is dat alle werknemers in de glastuinbouw, dus ook de 62-minners, een halve vakantiedag en hun toekomstige ouderendagen hebben ingeleverd. Voor dat offer krijgen ze maar 1 procent loonsverhoging terug.

Dat de cao voor het kassenpersoneel zo mager uitvalt, is mede het gevolg van de problemen in die bedrijfstak, die vorig jaar flink te lijden had van de Russische importboycot. Maar de aard van de wijzigingen in de tuinders-cao is niet atypisch. In de meeste nieuwe cao's gaat een - vaak zwaar bevochten - loonstijging gepaard met een versobering van secundaire arbeidsvoorwaarden als vrije dagen en onregelmatigheidstoeslagen.

In het eerste kwartaal van dit jaar stegen de cao-lonen 1,2 procent, terwijl de loonkosten voor werkgevers maar 0,3 procent omhoog gingen. Het Centraal Bureau voor de Statistiek meldt dat dit komt door lagere pensioenpremies. Werknemers bouwen sinds dit jaar minder pensioen op, waardoor de pensioenpremies voor zowel de werkgevers als de werknemers konden dalen. Werknemers krijgen meer loon nú in ruil voor een lager pensioen láter. Voor de werkgever is de premieverlaging pure winst.

In theorie kunnen werkgevers deze kostenbesparing doorgeven aan hun werknemers in de vorm van extra loonsverhoging, maar dat gebeurt amper, blijkt uit het jaarlijkse onderzoek HR Trends van organisatiebureau Berenschot. Zes op de tien werkgevers steken het pensioenvoordeel geheel in eigen zak, slechts 20 procent compenseert het pensioenverlies met extra salaris.

Volgens HR Trends vroeg 24 procent van de werkgevers zijn personeel in 2014 om een versobering van de arbeidsvoorwaarden. Dit jaar is dat zo'n 15 procent.

In de loonkostenberekening van het CBS zijn de kostenbesparingen die werkgevers op die manier realiseren niet meegenomen. Het kostenplaatje voor de werkgevers is dus gunstiger dan de CBS-cijfers laten zien. 'Een deel van de loonsverhoging in de cao wordt door de beperking van de arbeidsvoorwaarden tenietgedaan', erkent Hans van der Spek, die bij Berenschot verantwoordelijk is voor de salarisonderzoeken.

Ouwelullendagen

Hoewel de crisis voorbij is, merken werknemers daar dus relatief weinig van. De cao-lonen stijgen weliswaar iets harder dan de inflatie, maar qua arbeidsvoorwaarden gaan werknemers er gemiddeld op achteruit. De bedrijfswinsten zijn ondertussen alweer bijna op het niveau van vóór de kredietcrisis. De salarissen en bonussen van de topbestuurders in het bedrijfsleven stijgen sterk. Ook keren bedrijven nu ruim twee keer zoveel dividend uit aan hun aandeelhouders als vijftien jaar geleden. Bedrijven betalen bovendien veel minder winstbelasting dan voor 2008.

De lastendruk voor werknemers is juist gestegen. Het aandeel van Nederlandse gezinnen in het netto nationaal inkomen daalde tussen 1987 en 2012 van 63 naar 53 procent. Het aandeel van het bedrijfsleven in deze koek steeg in dezelfde periode van 3 naar 12 procent (zie grafiek).

FNV-bestuurder Mariëtte Patijn: 'Wij zien de winsten van bedrijven aan de ene kant keihard toenemen en aan de andere kant zien we een enorme toename van werknemers die heel weinig verdienen. Het aantal werkenden met een minimuminkomen stijgt, net als het aantal mensen dat van een inkomen net onder modaal terugzakt naar het minimum.'

Loonslaven weten er bij hun bazen dus relatief steeds minder uit te slepen. Deskundigen zien meerdere oorzaken voor deze ontwikkeling. Het is bijvoorbeeld geen toeval dat vooral de 'ouwelullendagen' in veel cao's onder vuur liggen. Doordat de beroepsbevolking vergrijsd, worden deze regelingen voor werkgevers veel te duur, zegt Gerard Groten, directeur Arbeidsvoorwaardenbeleid van werkgeversorganisatie AWWN. 'De cao-afspraken die 57-plussers extra verlof toekennen zijn lang geleden afgesproken, in een tijd dat veel werknemers op hun 57ste of 58ste met vut gingen. Nu iedereen moet doorwerken tot 67 jaar, ziet het kostenplaatje voor werkgevers er heel anders uit.' Vasthouden aan de ouderendagen zal de werkloosheid onder 50-plussers negatief beïnvloeden, want die extra vrije dagen maken een 60-jarige voor een werkgever duurder dan een 40-jarige die hetzelfde verdient. Niet alleen werkgeversorganisatie AWWN vindt dat, maar ook het Centraal Planbureau en het Sociaal Cultureel Planbureau.

Compensatie

Het is begrijpelijk dat vakbonden zich verzetten tegen het afschaffen van die ouderendagen als daar niets tegenover staat, want dan is het alleen maar een verslechtering

Groten meent dat het afschaffen van de ouderendagen bijdraagt aan de 'duurzame inzetbaarheid' van 50-plussers, omdat ze daardoor aantrekkelijkere werknemers worden. Het is ironisch dat de ouwelullendagen destijds juist met dat argument werden ingevoerd. Door 55-plussers via extra vrije dagen te ontlasten, zouden ze hun werk langer kunnen volhouden, was de gedachte. De werktijdverkorting en het vroegpensioen schiepen bovendien ruimte voor jonge werkzoekenden.

Arbeidsmarkteconoom Paul de Beer begrijpt dat de bestaande ouderenregelingen te duur worden voor de werkgevers, maar heeft ook kritiek. 'Ik hoor te weinig wat werkgevers in ruil voor het afschaffen van de ouderendagen voor jongeren doen. Het is begrijpelijk dat vakbonden zich verzetten tegen het afschaffen van die ouderendagen als daar niets tegenover staat, want dan is het alleen maar een verslechtering.'

De Beer wijst erop dat de overheid wensen van de werkgevers heeft gehonoreerd door het ontslagrecht te versoepelen en de WW-duur te verkorten, maar dat de werkgevers hun kant van de overeenkomst niet zijn nagekomen. 'De vakbonden hebben ingestemd met het verkorten van de WW-duur onder de voorwaarde dat de werkgevers dat in de cao's zouden compenseren. Maar in de cao's die sindsdien zijn afgesloten, zijn daarover nog weinig concrete afspraken gemaakt.'

Wantrouwen

De Beer constateert dat werkgevers en vakbonden elkaar minder vertrouwen dan vroeger. Daardoor komen cao's moeilijker tot stand dan voorheen. 'Wat werkgevers presenteren als vernieuwing en modernisering, interpreteren vakbonden als verslechtering. Het wantrouwen van de bonden is wel te begrijpen. Werkgevers zijn de afgelopen jaren wel erg ver gegaan in het omzeilen van de cao. Dat deden ze door flexwerkers in te huren die er niet onder vallen. Werkgevers lijken minder belang te hechten aan een goede verstandhouding met de bonden dan vroeger. Hun houding is nu: 'als jullie niet akkoord gaan met onze eisen, huren we nog meer flexkrachten in en regelen we het wel met onze werknemers, dus zonder de vakbonden.' Van der Spek stelt vast dat 'concurrentie van zzp'ers' de onderhandelingspositie van werknemers ondergraaft.

Vakbondsvrouw Patijn: 'Een aantal werkgevers zegt gewoon: 'het interesseert me niet hoe jij rondkomt, ik wil over jouw rug bezuinigen. Werkgevers verzinnen steeds iets nieuws om werknemers minder te belonen.' De Beer: 'Het lijkt erop dat werkgevers bewust aansturen op verdeel en heers. Ze hebben maar één vakbond nodig om een cao af te sluiten. We hebben nu al een paar keer gezien dat de werkgevers afspraken maken met kleinere bonden en de FNV buitensluiten als die te veel eisen stelt.' Vorige maand sloten werkgevers in de mode- en detailhandel een cao af zonder de FNV en eerder gebeurde dat al met zeven ambtenaren-cao's.

De FNV vecht die ambtenaren-cao's aan bij de rechter en roept de laatste tijd meer stakingen uit (onder meer bij de politie) om de werkgevers onder druk te zetten. Patijn: 'We moeten als vakbond meer actievoeren om goede cao's af te kunnen spreken. Daar boeken we succes mee, want we kunnen de laatste tijd weer meer cao's afsluiten. Een aantal werkgevers, zoals Tata Steel, heeft recentelijk echt stappen gezet, omdat ze inzien dat het zo niet kan doorgaan. Een andere groep houdt helaas vast aan het doorgeslagen marktdenken.'

De één vindt het fantastisch om van 9 tot 5 te werken, de ander juist niet. Ik ben daarom voor minder halsstarrige bepalingen in cao's

De zelfbewuste opstelling van de werkgevers is terug te voeren op twee ontwikkelingen, concluderen De Beer, Groten en Van der Spek. De eerste is de verzwakking van de vakbonden. 'De organisatiegraad brokkelt af', merkt De Beer op. 'De machtsbalans is de afgelopen vijftien jaar verschoven van werknemers naar werkgevers. De actiebereidheid onder werknemers is door de crisis

ook minder geworden. Velen zijn nog altijd bang hun baan te verliezen en durven daarom niet te protesteren. De media berichten nog geregeld over grote ontslagronden.' Van der Spek: 'Vakbonden zijn minder dominant en zwakker geworden, het speelveld is veranderd.'

De tweede ontwikkeling die in het nadeel van werknemers uitpakt, is globalisering. Directeur Groten van werkgeversclub AWWN: 'Bedrijven concurreren niet meer met het bedrijf om de hoek, zoals vroeger, maar met bedrijven over de hele wereld. Dat is een feit waar we niet voor kunnen weglopen.' Hoogleraar De Beer: 'De globalisering zet de positie van de vakbeweging niet alleen in Nederland onder druk, die trend zie je overal.' Hij heeft goede hoop dat de vakbonden een deel van het verloren terrein zullen terugwinnen als het economisch herstel doorzet. 'Voor de kredietcrisis verwachtte men dat er door de vergrijzing krapte op de arbeidsmarkt zou ontstaan. Die voorspelling kan over een aantal jaar alsnog uitkomen en dan verbetert de onderhandelingspositie van de werknemers weer.'

Werkgevers zetten in cao-onderhandelingen momenteel ook in op meer maatwerk. Volgens Van der Spek is dat óók in het belang van werknemers. 'Flexibele werktijden kunnen heel plezierig zijn voor werknemers die werk en zorg willen combineren. De één vindt het fantastisch om van 9 tot 5 te werken, de ander juist niet. Ik ben daarom voor minder halsstarrige bepalingen in cao's. Die moeten meer het karakter krijgen van flexibele raamovereenkomsten waarin werknemers zelf de details kunnen invullen.'

'Ciao cao?'

Een cao-trend die inspeelt op de groeiende behoefte aan maatwerk, is de opmars van 'keuzebudgetten'. Een klein deel van het loon wordt dan gereserveerd voor flexibele arbeidsvoorwaarden. Werknemers kunnen dan individueel kiezen of ze dat geld besteden aan extra verlof, een 'fiets van de zaak' of dat ze het toch gewoon als loon uitgekeerd willen krijgen.

De volgens FNV Bondgenoten 'sobere' cao Glastuinbouw werd in september 2014 voor één jaar afgesloten. Ze liep tot 1 juli dit jaar en is dus alweer verlopen. De FNV zet nu in op een loonsverhoging van 90 euro per maand voor de werknemers in de kassen. Werkgeversorganisatie LTO geeft op haar website flink tegengas. Onder de kop 'Ciao cao?' pleit hoofd Sociaal Economisch Beleid Frank de Wijs voor het omzetten van de cao in een 'ontwikkelovereenkomst' waarin 'het verschil tussen werknemers, freelancers en zelfstandigen vervalft'. De vakbonden staan volgens hem voor de keus: meebewegen met de tijdgeest en de traditionele cao vaarwel zeggen (meer flex-flex-flex, minder arbeids- en inkomenszekerheid) of aan invloed verliezen en een langzame dood sterven.

De onderhandelingen liggen na 'verkennende gesprekken' in het voorjaar alweer een paar maanden stil. Volgens de laatste berichten liggen de standpunten van vakbonden en werkgevers zover uiteen dat verder onderhandelen momenteel geen zin heeft. Deze maand willen tuinders en bonden een nieuwe poging wagen.

Werkgever mag seniorenverlof eenzijdig intrekken

Uitgavejaar 2011

Vindplaats: Kantonrechter Groningen 13 juli 2011, AR Updates 2011-0689, niet gepubliceerd op www.rechtspraak.nl, zaak/rolnummer 480006/10-19609

Uitspraak

Een regeling ter zake van seniorenverlof die in strijd is met het wettelijke verbod op leeftijdsdiscriminatie behoeft door de werkgever niet te worden nagekomen en kan dus eenzijdig worden ingetrokken. Tot die beslissing kwam de kantonrechter in Groningen in een zaak tussen een vakbond en een werknemster van die vakbond.

Wat was er aan de hand?

Voor de werknemster, een in 1950 geboren secretaresse van de vakbond, gold in 2004 een CAO en pensioenreglement op grond waarvan de werknemster bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd met pensioen kon. In de CAO 2005-2007 werd de pensioengerechtigde leeftijd verhoogd naar 65 jaar. De CAO-partijen hebben daarbij onderhandeld over een "leeftijdsbewust personeelsbeleid", dat met name voor de oudere werknemers zou moeten gelden, maar daarover hadden zij (nog) geen overeenstemming bereikt. Bij de vakbond gold een "Regeling Seniorenverlof" op grond waarvan de werknemster jaarlijks extra vrije uren krijgt. In 2005 en 2006 ging het om 84 uur, in 2007 en 2008 om 182 uur en in 2009 om 266 uur. Toen de werknemster besloot om bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd niet met pensioen te gaan, heeft de vakbond vanaf de datum waarop de werknemster 60 jaar werd de seniorenuren van de werknemster ingetrokken, omdat de regeling niet zou voorzien in seniorenuren voor werknemers ouder dan 60 jaar, terwijl over de gevolgen van het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd naar 65 jaar nog door CAO-partijen onderhandeld werd. Dat leidde tot een procedure bij de kantonrechter.

Hoe kwam de kantonrechter tot zijn beslissing?

De kantonrechter stelt in die procedure allereerst vast dat tussen partijen geen beding geldt op grond waarvan de werkgever de arbeidsvoorwaarden eenzijdig mag wijzigen. De kantonrechter zegt daardoor te moeten toetsen aan het (aan het algemene burgerlijk recht ontleende) criterium of de nakoming van de overeengekomen verlofregeling naar maatstaven van **redelijkheid en billijkheid** onaanvaardbaar is. Volgens de kantonrechter moet daarbij in aanmerking worden genomen dat de arbeidsverhouding niet alleen wordt beheerst door de overeengekomen arbeidsvoorwaarden maar die anderzijds ook **deel uitmaakt van een organisatie die zich voortdurend moet aanpassen aan maatschappelijke, economische juridische ontwikkelingen en dat die aanpassingen kunnen leiden tot wijziging van bepaalde arbeidsvoorwaarden.** Aangezien voortschrijdend inzicht heeft geleerd dat seniorenverlof een verboden onderscheid naar leeftijd is, **indien deze geen deel uitmaakt van een breder leeftijdsbewust personeelsbeleid,** is het volgens de kantonrechter onaanvaardbaar om FNV

aan de regeling te houden, zo die regeling al van toepassing zou zijn op werknemers die ouder zijn dan 60 jaar.

Commentaar

De Commissie Gelijke Behandeling heeft in het verleden uitgesproken dat seniorenverlof (in de praktijk doorgaans minder flatteus aangeduid als “oude lullendagen”) een verboden onderscheid naar leeftijd vormt, tenzij dat verlof onderdeel uitmaakt van een breder opgezet “leeftijdsbewust personeelsbeleid”. In het kader van dat bredere beleid zouden dan dus ook andere maatregelen getroffen moeten worden om oudere werknemers te ontzien, zoals bijvoorbeeld jobroulatie. De uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling zijn voor de rechter niet bindend, maar worden op dit punt, althans tot nu toe, wel gevolgd. Omdat (nog) geen overeenstemming was bereikt over leeftijdsbewust personeelsbeleid zou toewijzing van de vordering van de werkneemster betekenen dat de rechter de werkgever zou moeten veroordelen om in strijd met de wet te handelen. In die zin is het niet verbazingwekkend, dat de vordering van de werkneemster werd afgewezen. Opvallend is dat de werkgever daarmee natuurlijk wel goed af is: het seniorenverlof vervalt zonder dat de werkgever daarvoor compensatie hoeft te bieden. De vraag is of enige vorm van compensatie niet af te dwingen zou zijn geweest, als daarom gevraagd was. Opvallend is ook de redenering waarbij de kantonrechter verwijst naar maatschappelijke ontwikkelingen die kunnen leiden tot wijziging van arbeidsvoorwaarden, zelfs als geen eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen. Van dergelijke maatschappelijke ontwikkelingen was ook sprake bij de vele uitspraken die na de overname van de ABN-AMRO bank door de Nederlandse Staat zijn geweest over de bonussen en ontslagvergoedingen die bankiers van de ABN-AMRO bank vóór die overname hadden bedongen. De maatschappelijke ontwikkelingen, in de vorm van de overname van de bank door de Staat en de grote maatschappelijke kritiek op de hoge bonussen en ontslagvergoedingen, vormden in die uitspraken in de regel juist geen reden om terug te komen op de gemaakte afspraken. Het belang voor het rechtsverkeer dat het gegeven woord de partijen moet binden, was daarvan de belangrijkste reden.

Seniorenverlof in strijd met gelijke behandeling

Ondanks dat werknemers op grond van de cao recht hebben op seniorenverlof, acht het Hof Arnhem deze regeling in strijd met de gelijke behandeling op grond van leeftijd. De werknemers hebben daarom geen recht op seniorendagen.

De werknemers van Kaba Nederland B.V. hebben op grond van de cao recht op seniorenverlof. Kaba heeft de seniorenregeling eenzijdig ingetrokken. Kaba stelt namelijk dat de seniorenregeling in strijd is met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid ("WGBL").

Een aantal werknemers stapt naar de Kantonrechter en **vordert uitbetaling van de seniorendagen**. De Kantonrechter stelt de werknemers in het ongelijk. De Kantonrechter acht de seniorenregelingen in strijd met de WGBL nu deze regelingen onderscheid maken naar leeftijd. De werknemers gaan in hoger beroep. Maar ook bij het Hof Arnhem vangen zij bot. Het Hof oordeelt als volgt. Op de arbeidsovereenkomst **is geen eenzijdig wijzigingsbeding van toepassing**. In dat geval spelen de **redelijkheid en de billijkheid** een rol. Is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar Kaba aan de handhaving van de seniorenregeling te houden?

Dat de seniorenregeling onderscheid maakt naar leeftijd staat tussen partijen vast, immers slechts oudere werknemers kunnen aanspraak maken op seniorendagen. **De WGBL bepaalt dat als de regeling is gebaseerd op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën dit onderscheid gerechtvaardigd is**. De werknemers stellen dat dit het geval is omdat de regeling deel uitmaakt van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het Hof oordeelt anders. Weliswaar zijn in cluster 16 van de cao voorzieningen opgenomen voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid, maar naar het oordeel van het Hof staat de seniorenregeling, die is opgenomen in cluster 9 van de cao, geheel op zichzelf. De seniorenregeling maakt daarom geen onderdeel uit van een breder leeftijdsbewust personeelsbeleid. De seniorenregeling is daardoor in strijd met de WGBL. Het Hof acht het hierom naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar om Kaba aan deze nietige regeling te houden. Kaba mocht dus eenzijdig de seniorenregeling intrekken.

Bron: Gerechtshof Arnhem 27-04-2010, LJN BO6310

Seniorenverlof in strijd met verbod op leeftijdsdiscriminatie?

Er is onduidelijkheid ontstaan over de vraag of seniorendagen nog wel toegelaten zijn, gezien het verbod op leeftijdsdiscriminatie. Weliswaar denken we bij leeftijdsdiscriminatie van oudere werknemers vooral aan het probleem dat ouderen minder makkelijk worden aangenomen, maar ook het gunstiger behandelen van oudere werknemers is in beginsel niet meer toegestaan.

In beginsel, want de Europese richtlijn waar we het verbod van leeftijdsdiscriminatie aan te danken hebben, bepaalt dat het wel mogelijk is bijzondere voorwaarden te scheppen voor toegang tot de arbeid en om afwijkende arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden te creëren voor jongeren, oudere werknemers en kostwinners. Dit om hun toegang tot het arbeidsproces te bevorderen en hun bescherming te verzekeren.

Zijn seniorendagen nu een instrument om de bescherming van de oudere werknemer te verzekeren en om ervoor te zorgen dat zij langer fit blijven, of is het een traditioneel gegroeid extraatje, een speeltje van vergrijsde vakbonden? De vraag is gemakkelijker gesteld dan beantwoord.

Onlangs (2007) heeft de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) in twee zaken over seniorendagen een oordeel gegeven (oordelen 2007-97 en 2007-98, beide te vinden op www.cgb.nl). Daaruit blijkt dat het antwoord op de vraag naar de toelaatbaarheid van seniorendagen inderdaad ingewikkeld is. Het is in ieder geval niet zonder meer zo dat seniorendagen op de mestvaalt van de geschiedenis van het arbeidsrecht moeten belanden. Het hangt ervan af of de dagen ingebed zijn in een weloverwogen leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Seniorendagen toegestaan

De eerste zaak betreft een productiebedrijf in de glasvezelsector. Werknemers van 50 jaar of ouder hebben in dat bedrijf recht op drie extra verlofdagen per jaar. Werknemers boven de 55 krijgen daar nog een extra dag bij. Het doel van deze extra dagen was het verlagen van de belasting en het waarborgen van (blijvende) inzetbaarheid van oudere productiemedewerkers. De productiemedewerkers verrichten fysiek zwaar werk, waarbij zij veel moeten staan en onder meer vrij zware lasten moeten tillen.

Ook staan zij bloot aan trillingen en lawaai. Het bedrijf, dat geen prepensioenregeling kent, had de verlofdagen ingevoerd en daarbij ook gekeken naar andere maatregelen om ouderen actief te houden. Op die manier was er een pakket aan maatregelen tot stand gekomen waarover overleg was gevoerd met de werknemers. De werkgever wilde zelf graag van de CGB weten of dit beleid anno 2007 door de juridische beugel kan.

De CGB vindt de doelstelling van de seniorendagen uiteraard legitiem: niemand lijkt er heden ten dage op tegen te zijn om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te bevorderen. Het bedrijf had daarbij kennelijk overtuigend aangevoerd dat de extra verlofdagen deel uitmaakten van een pakket aan maatregelen dat was ingevoerd in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid en dat dit beleid vruchten afwierp. De oudere krachten namen de seniorendagen ook inderdaad op en hadden de ervaring dat zij het werk door deze extra rustmomenten ook beter konden volhouden. De dagen konden niet in geld worden uitbetaald.

Verder had het bedrijf enkele andere maatregelen genomen in de sfeer van de arbeidsomstandigheden en de werktijden om het leven draaglijker te maken voor de oudere productiemedewerkers. Om die reden achtte de CGB de seniorendagen niet alleen legitiem, maar door de inbedding in een leeftijdsbewust personeelsbeleid ook noodzakelijk en gerechtvaardigd.

Van zitten word je niet moe

De CGB kon echter niet plaatsen waarom ook de oudere kantoormedewerkers in het bedrijf recht hadden op extra vrije dagen. Hun functie was fysiek minder belastend en de noodzaak van extra dagen ter bevordering van hun arbeidsdeelname was niet duidelijk. Het bedrijf had aangevoerd dat het alle ouderen gelijk wilde behandelen, maar de Commissie Gelijke Behandeling kijkt daar anders tegenaan.

Als de reden voor de seniorendagen de fysiek zware omstandigheden van de productiemedewerkers zijn, kun je niet zeggen dat de kantoormedewerkers ook recht op extra verlof hebben. Want als je de oudere kantoormedewerkers extra dagen geeft, kunnen de jongere medewerkers aanvoeren dat zij dat recht ook zouden moeten krijgen. De rechtvaardiging voor de extra dagen was immers niet de leeftijd, maar de noodzaak om oudere werknemers in de veeleisende productiefuncties langer actief te houden.

Eerst denken, dan doen

In een andere zaak kon de werkgever de keuze voor seniorendagen niet zo goed onderbouwen. Het betrof een werkgever in de scheepvaart die extra verlof toekende aan zowel jonge werknemers (tot 20 jaar) als aan oudere werknemers. De keuze was echter niet tot stand gekomen op grond van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Met name had de werkgever niet gekeken naar alternatieven voor leeftijdsonderscheid, zoals taakvariatie en taakdifferentiatie.

Gevraagd door de cao-partijen of de extra dagen wel of geen leeftijdsdiscriminatie opleveren, oordeelt de CGB dat de cao-partijen inderdaad eerst de alternatieven moeten overwegen. Zij hadden onvoldoende onderzocht of extra verlof nu wel of niet noodzakelijk was om aan problemen van (mogelijk) grotere uitval van jongere en oudere werknemers het hoofd te bieden.

Voorwaarden

De CGB let er dus op of werkgevers hebben geïnventariseerd welke functie-eisen in het geding zijn, wat het functiegerelateerde ziekteverzuim is en of er aandacht is besteed aan de mogelijkheden van taakvariatie, het verlagen van de werklast, het bevorderen van doorstromingsmogelijkheden, aanpassing van de werktijden en eventuele andere maatregelen om ouderen 'bij de les' te houden.

Als:

- er reden is aan te nemen dat oudere werknemers in bepaalde functiegroepen door veroudering onvoldoende veerkracht hebben om hun werk vol te houden,

- de werkgever na overleg met de werknemers besluit dat extra verlof een goed middel is om ziekteverzuim in bepaalde functiegroepen te voorkomen of oudere werknemers actief te houden en

- dit verlof deel uitmaakt van een samenhangend pakket van leeftijdsbewust personeelsbeleid, kan een werkgever seniorenverlof wel degelijk als arbeidsvoorwaarde blijven aanbieden.

Het verbod van leeftijdsdiscriminatie verzet zich daar dan niet tegen. Meer in het algemeen had de CGB haar genuanceerde visie overigens al in 2006 neergelegd in het advies 'Seniorenregelingen als onderdeel van leeftijds(fase)bewust personeelsbeleid'. Ook dat advies is op de website van de CGB te vinden.