

SENIORENREGELING ARTIKEL 9

LID 3 VOOR HET NOTARIAAT

mr. drs. M. Vriezolk

Art. 9 CAO voor het notariaat kent in lid 3 een arbeidstijdverkortingsregeling voor werknemers van 58 jaar en ouder met een volledige dagtaak. Afhankelijk van hun leeftijd hebben werknemers aanspraak op een arbeidstijdverkortings van 1 tot 8 uur per week. Daarbij behouden zij aanspraak op het volledige loon en volledige pensioenopbouw. Het loon over de uren dat arbeidstijdverkortings wordt opgenomen worden dus ook doorbetaald.

Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd

In 2004 is de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) ingevoerd. In deze wet is de grond leeftijd als een non-discriminatiegrond neergelegd. De WGBL beoogt het tegengaan en voorkomen van discriminatie van mensen vanwege hun leeftijd, oud of jong, en het bevorderen van arbeidsparticipatie, met name van ouderen. De WGBL bepaalt dat werkgevers geen onderscheid mogen maken op grond van leeftijd, tenzij sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Dat betekent dat er een legitiem doel moet zijn en dat het onderscheid een passend en noodzakelijk middel is om dat doel te bereiken.

Sinds de inwerkingtreding van de WGBL zijn seniorenregelingen zelden gerechtvaardigd, zo blijkt uit de oordelen lijn van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Van rechtvaardiging is over het algemeen alleen sprake als de regeling voor ouderen zijn ingebed in een zogenaamd leeftijdsbewust personeelsbeleid. Vereist is dan dat de seniorenregeling onderdeel uitmaakt van een in de onderneming breder gevoerd leeftijdsbewust beleid. Als sprake is van een leeftijdsbewust personeelsbeleid mag onderscheid worden gemaakt zoals bedoeld in de WGBL. Het gaat er met name om dat het leeftijdsbewuste beleid ziet op alle leeftijdsgroepen en niet enkel op ouderen. In het onderstaande overzicht worden enkele verschillen tussen ouderenbeleid en leeftijdsbewust personeelsbeleid benoemd.

Ouderenbeleid:

- is uitsluitend gericht op ouderen;
- is curatief beleid;
- bestaat vooral uit ontsiaatregelen;
- wordt vaak standaard toegepast.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid:

- is gericht op alle leeftijdsgroepen;
- is preventief beleid;
- legt het accent op activering;
- is maatwerk waarbij rekening wordt gehouden met fysieke en mentale omstandigheden.

Er is alleen sprake van een gerechtvaardigd onderscheid naar leeftijd als dat onderscheid is gebaseerd op werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan voorzieningen voor werknemers met een zwaar beroep. Bij een toenemend aantal dienstjaren wordt de kans groter dat deze werknemers geheel of gedeeltelijk uitvallen. Als een werkgever met deze groep werknemers in overleg gaat over een pakket voorzieningen die ten doel heeft deze werknemers zo lang mogelijk aan het werk te houden dan is sprake van een gerechtvaardigd onderscheid. Voor de seniorenregeling die is opgenomen in artikel 9 lid 3 van de cao voor het notariaat geldt echter dat deze regeling geheel op zichzelf staat en geen onderdeel uitmaakt van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Er heeft bijvoorbeeld geen overleg met werknemers plaatsgevonden over de regeling, alternatieven zijn niet besproken en afgewogen en er is geen sprake van een breder leeftijdsbewust personeelsbeleid. Dat maakt dat de seniorenregeling zoals opgenomen in de cao voor het notariaat strijd oplevert met de WGBL.

Gevolgen strijd met WGBL

Mocht er geen sprake zijn van een objectieve rechtvaardiging voor de seniorenregeling dan is de arbeidsvoorwaarde in strijd met de WGBL. Dat brengt met zich mee dat de arbeidsvoorwaarde nietig is. Juridisch gezien bestaat de regeling niet en kan er ook geen aanspraak op worden gemaakt. Een werkgever hoeft de regeling in dat geval niet toe te passen.¹

¹ Zie o.a. ECLI:NL:RBOBR:2019:5295, r.o. 4.4, ECLI:NL:GHARN:2010:BO6310, r.o. 5.5