

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Leeftijdscdiscriminatie bij een interne sollicitatie

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2024-00145	
Datum uitspraak	03-09-2024	
Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk	<input type="checkbox"/> Een beoordeling over uw functioneren <input type="checkbox"/> Of uw werkzaamheden passen binnen uw functiegroep van het Functiegebouw Rijk. <input type="checkbox"/> Of aan uw werkzaamheden wel de goede salarisschaal is verbonden. <input type="checkbox"/> Een straf die uw werkgever u wil opleggen. <input type="checkbox"/> Een aantal onderwerpen rond uw begeleiding naar ander werk bij het VWNW-beleid <input type="checkbox"/> Het antwoord op de vraag of u wordt benadeeld omdat u een vermoeden van een misstand heeft gemeld. <input type="checkbox"/> Het antwoord op de vraag of het redelijk is om van u te verlangen dat u na outsourcing van uw werkzaamheden minimaal zes maanden probeert te wennen aan de nieuwe situatie, voor u gebruik maakt van uw recht op terugkeer. <input type="checkbox"/> Een aanvraag voor een vergoeding procedure bij benadeling (dit geldt ook als de werkgever niet tijdig beslist op een aanvraag). <input checked="" type="checkbox"/> Overige onderwerpen	
Relevante cao-bepaling(en)	§ 12.8	
Uitkomst zaak	<input checked="" type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

Waar gaat de zaak over?

De werknemer en de werkgever verschillen van mening over de opvolging van een uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens over leeftijdsdiscriminatie.

De werknemer heeft tot drie keer toe intern gesolliciteerd voor een hogere ingedeelde functie. Bij elke sollicitatie is de werknemer afgewezen. Bij de tweede sollicitatie is door een lid van de selectiecommissie aan de werknemer medegedeeld dat de werknemer bij de aanvang van de werkzaamheden in de functie de leeftijd van 64 jaar zou bereiken en als hij dan nog aan de desbetreffende opleiding zou moeten beginnen dit economisch niet meer zou lonen voor de werkgever. Bij de derde sollicitatie is de werknemer afgewezen omdat hij maar 42 punten van de benodigde 45 punten heeft behaald.

De werknemer heeft een verzoek ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens. Het College voor de Rechten van de Mens heeft geoordeeld dat de werkgever direct onderscheid op grond van leeftijd heeft gemaakt en dat de werkgever geen objectieve rechtvaardiging heeft aangevoerd voor het leeftijds onderscheid. Het is het College voor de Rechten van de Mens ook anderszins niet gebleken dat enige objectieve rechtvaardiging of andere wettelijke uitzondering op het verbod van leeftijds onderscheid bestaat. Het College voor de Rechten van de Mens oordeelt dan ook dat de werkgever jegens de werknemer verboden onderscheid op grond van leeftijd heeft gemaakt bij de tweede sollicitatie.

De werknemer is van mening dat de werkgever geen passende follow-up heeft gegeven aan de uitspraak van de College voor de Rechten van de Mens en dat de procedure in het vervolg door de directeur-generaal van de werkgever moet worden afgehandeld. De werknemer stelt dat hij wel degelijk ruimschoots voldoet aan de kwalificatie 'hbo werk- en denkniveau door relevante werkervaring'. De werknemer vervult al vanaf 2017 een functie op hbo-niveau. Daarnaast heeft de werknemer meermaals niveautesten afgelegd met als uitslag (ver bovengemiddeld) hbo-niveau.

De werkgever stelt zich op het standpunt dat de werkgever terecht de werknemer heeft afgewezen voor de functie. De werkgever geeft aan dat de leidinggevende na afloop van het sollicitatiegesprek telefonisch uitgebreid feedback heeft gegeven aan de werknemer. Na de derde sollicitatie is de werknemer door de voltallige selectiecommissie uitvoerig geïnformeerd over zijn afwijzing. In dit gesprek is in detail toegelicht waarom hij niet geschikt is bevonden. In deze sollicitatieprocedure is de werknemer afgewezen zonder dat de factor leeftijd daarbij enige rol heeft gespeeld.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De vraag die voorligt bij de commissie is of er door de werkgever een passende opvolging is gegeven aan de uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens.

De commissie constateert dat de werkgever de uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens en de daarin vastgestelde leeftijdsdiscriminatie in de procedure bij de commissie niet heeft betwist. De commissie wijst er op dat het verbod op onderscheid zoals opgenomen in de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd (WGBL) gericht is aan de werkgever. Dat wil zeggen dat de werkgever gelet op de gezagsverhouding rechtstreeks verantwoordelijk is voor de schending van de gelijke behandelingsnorm. Tevens is de werkgever verantwoordelijk voor werknemers die feitelijk gezag uitoefenen. De werkgever kan daarmee verantwoordelijk worden gehouden voor de uitingen en gedragingen van – de leden van - de sollicitatiecommissie in het kader van een sollicitatieprocedure.

De commissie is van mening dat ondanks er binnen de WGBL niet wordt gesproken over de concrete naleving of handhavingsmogelijkheden bij overtreding ervan, een werkgever altijd passend moet reageren op een schending van de gelijkebehandelingsnorm. De werkgever is, mede in het licht van goed werkgeverschap, verplicht om op adequate wijze opvolging te geven aan de vastgestelde discriminatoire gedraging. Als de werkgever kan aantonen dat de werknemer - los van zijn leeftijd - ongeschikt was voor de functie, betekent dit volgens de commissie niet automatisch dat de werkgever dan geen enkele maatregel of voorzieningen hoeft te treffen naar aanleiding van de discriminatoire gedraging, integendeel ook dan heeft de werkgever de plicht om als goed werkgever adequaat te reageren op de discriminatoire gedraging.

Het op initiatief van de werknemer voeren van een nieuwe derde sollicitatieprocedure acht de commissie geen passende opvolging van de geconstateerde leeftijdsdiscriminatie. De derde sollicitatie heeft plaatsgevonden voor de uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens waarin de werkgever zich op het standpunt heeft gesteld dat er geen sprake was van verboden onderscheid op grond van leeftijd. Daarnaast heeft de werknemer op eigen initiatief voor de derde keer gesolliciteerd en heeft niet de werkgever de mogelijkheid geboden om nogmaals te solliciteren voor de oorspronkelijke functie. Nog ongeacht of de derde sollicitatie op zorgvuldige wijze heeft plaatsgevonden kan deze sollicitatie volgens de commissie niet worden gezien als een passende opvolging van de discriminatoire gedraging bij de tweede sollicitatie. Het ligt op de weg van de werkgever om na de erkenning van de discriminatoire gedraging een passende voorziening of maatregel te treffen.

De commissie ziet in het dossier verder ook geen andere maatregel of voorziening getroffen door de werkgever. De commissie is dan ook van oordeel dat de werkgever nog geen passende maatregel heeft genomen. Het is aan de werkgever om alsnog opvolging te geven aan de geconstateerde leeftijdsdiscriminatie

De werknemer en de werkgever hebben na de uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens niet meer op gepaste wijze hebben gesproken over de aard en omvang van de maatregel of voorziening omdat de onderlinge verhoudingen zijn verstoord. Tevens is in het verzoekschrift ook niet een concreet verzoek geuit bij de commissie over de aard en de omvang van een te nemen maatregel. De werknemer heeft het enkel over een passende follow-up. De commissie acht zich dan ook niet in de positie om zich uit te laten over de aard en omvang van de concrete maatregel.

De werkgever en de werknemer geven beiden aan open te staan voor een gesprek. De commissie is van mening dat eerst een gesprek met de regio leidinggevende van grote toegevoegde waarde is om tot een gepaste oplossing en afronding te komen. Als naar oordeel van de werknemer het gesprek met hem niet resulteert in een gepaste oplossing dan dient de werkgever de mogelijkheid te bieden om in gesprek te gaan met de directeur-generaal.

Over de uitspraken van de commissie en deze samenvatting

De geschillencommissie doet uitspraak over een voorgelegd meningsverschil. De uitspraak is echter niet bindend. Afwijken van die uitspraak kan alleen gemotiveerd gebeuren. Dit is bepaald in § 16.2 van de cao.

Deze samenvatting is een vereenvoudigde, geanonimiseerde weergave van de officiële uitspraak van de commissie.

Aan de samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend.

Voor vragen of opmerkingen over de samenvatting, gelieve contact op te nemen met het secretariaat van de commissie via administratie.caopjuridisch@caop.nl.