



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Obese sollicitant wordt afgewezen als promotie-medewerker en voelt zich gediscrimineerd. Terecht?

Mensenrechten gelden voor alle mensen in Nederland, iedereen kan zich erop beroepen. Het College voor de Rechten van de Mens behandelt alleen zaken die vallen onder de wetgeving voor gelijke behandeling. Het oordeel is juridisch niet bindend. Dat betekent dat een partij niet gehouden is het oordeel op te volgen. Als een partij het oordeel niet opvolgt kan de andere partij een rechtszaak aanspannen. De rechter is verplicht het oordeel van het College voor de Rechten van de mens mee te wegen in zijn vonnis.

De kwestie

Een vrouw met overgewicht – met een BMI van 32,5 obees – solliciteert bij een bedrijf als junior promotiemedewerker. Het bedrijf verzorgt de marketing voor A-merken bij onder andere supermarkten. Het bedrijf wijst haar af vanwege de door haar op het sollicitatieformulier opgegeven kledingmaat (XL), omdat er voor de promotiemedewerkers alleen speciaal voor promotionele doeleinden kleding in de meest courante maten beschikbaar is (M en L). Het voorstel van de vrouw voor haar een set kleding in XL te maken of haar een herenshirt te laten dragen wordt afgewezen door het bedrijf. De eerste mogelijkheid vanwege de kosten en het tweede omdat dit erg uit de toon zal vallen. Het bedrijf biedt de vrouw wel een andere (vergelijkbare) functie aan, waarbij het kledingprobleem niet speelt. De vrouw gaat op dit aanbod niet in.

Wat vindt het College?

Allereerst stelt het College vast dat de obesitas van de vrouw een chronische ziekte in de zin van de [WGBH/CZ](#) is, en dat zij is afgewezen vanwege haar kledingmaat, die weer het gevolg is van haar obesitas. Omdat het bedrijf maar twee kledingmaten beschikbaar heeft voor promotiemedewerkers wordt de vrouw in vergelijking met anderen bijzonder getroffen vanwege haar chronische ziekte. Dit betekent dat er sprake is van indirect onderscheid.



arbeidsrecht

Bij een direct onderscheid is het duidelijk dat een werkgever verschil maakt. Dat mag niet, tenzij de wet een uitzondering maakt. Bij een indirect onderscheid lijkt het wel of alle werknemers gelijk behandeld worden, maar wordt feitelijk een deel van hen benadeeld. Ook het maken van indirect onderscheid mag niet, tenzij een werkgever er een heel goede reden voor heeft (objectieve rechtvaardiging).

Het College is van mening dat er in dit geval een goede reden is voor dit indirecte onderscheid. Door maar beperkt kledingmaten beschikbaar te stellen voor de promotiemedewerkers kan het bedrijf de tarieven voor klanten laag houden en dus concurrerend zijn. Hierin verandering aanbrengen leidt voor het bedrijf tot onevenredig hoge kosten; de winstmarge is al klein. Het dragen van een herenshirt is geen passend alternatief. In deze situatie weegt het belang van het bedrijf om de kosten beheersbaar te houden zwaarder dan het belang van de vrouw om te worden aangenomen als promotiemedewerker. Wat meespeelt is dat de vrouw niet op het door het bedrijf geboden alternatief is ingegaan om een reden die wat het bedrijf betreft geen belemmering hoefde te zijn.

Het oordeel

Het College voor de Rechten van de Mens oordeelt dat het bedrijf jegens de vrouw geen verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte bij de afwijzing voor de functie junior promotiemedewerker.

26 februari 2015, oordeelnummer 2015-18

<http://mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2015-18/detail>