



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

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



**GESCHIKT**



**ONGESCHIKT**

## Raciale discriminatie op de arbeidsmarkt – feit of fabel?

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 motel vraagt via zijn website naar scholieren/studenten voor de bediening. Ervaring is niet vereist. Een scholiere van Iraanse afkomst solliciteert naar de baan. Zij wordt afgewezen. De scholiere zoekt hier niets achter, maar als de vacature een paar weken later nog steeds op de website staat krijgt ze argwaan en solliciteert ze opnieuw. In plaats van haar eigen naam gebruikt ze een Nederlandse klinkende naam. Haar foto vervangt ze door die van een jonge blondine. Aan de tekst van haar sollicitatiebrief verandert ze niets, aan haar curriculum vitae alleen wat personalia. Het motel nodigt haar nu wel uit voor een sollicitatiegesprek. De scholiere is geschokt en stelt dat het motel discrimineert.

Het motel weerspreekt dit en verklaart dat er sprake was van een ongelukkige samenloop van omstandigheden, waarbij een en ander inderdaad niet vlekkeloos is verlopen.

De vacature zou eigenlijk altijd openstaan omdat er meestal wel personeel wordt gezocht, maar net toen de scholiere onder haar eigen naam solliciteerde was er even geen nieuw personeel nodig, en had de vacature offline gemoeten.



## arbeidsrecht

Toen de scholiere een paar weken later weer solliciteerde was er net wel weer behoefte aan bedienend personeel. Als ze de tweede keer gewoon met eigen naam en foto gesolliciteerd zou ze wel degelijk zijn uitgenodigd voor een gesprek. Uit het gegeven dat het personeelsbestand zeer divers is zou bovendien blijken dat het motel niet discrimineert.

### **Wat vindt het College?**

De sollicitaties van de scholiere waren tekstueel nagenoeg gelijk en vonden redelijk kort na elkaar plaats. Nu het motel de scholiere afwees toen ze solliciteerde met haar eigen naam en foto, en haar wel uitnodigde voor een gesprek toen ze een andere naam en foto gebruikte, bestaat een vermoeden van discriminatie. Het is vervolgens aan het motel om te bewijzen van discriminatie geen sprake is.

Het College stelt vast dat het motel het verweer niet met bewijsmiddelen heeft onderbouwd. Voor zover al zou vaststaan dat het personeelsbestand zeer divers is, waaruit zou blijken dat het motel niet discrimineert, zegt dat niets over de vraag of in een individueel geval onderscheid op grond van ras is gemaakt. Het vermoeden van onderscheid is niet weerlegd. Daarom oordeelt het College dat vast is komen te staan dat het motel de scholiere discrimineerde vanwege haar Iraanse afkomst. Het gemaakte onderscheid is aan te merken als direct onderscheid op grond van ras, omdat het rechtstreeks verband houdt met die afkomst.

***Bij een direct onderscheid is het duidelijk dat er verschil in behandeling is. 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).***

Van een wettelijke uitzondering is niet gebleken; het motel heeft zich er ook niet op beroepen. Het College oordeelt daarom dat het motel jegens de scholiere verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van ras door haar af te wijzen voor de functie medewerker bediening.

Bron: **oordeelnummer 2015-113**