



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

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

Mannelijke hulp in thuiszorg krijgt minder werk dan vrouwelijke collega's. Verboden onderscheid op grond van geslacht?

Een thuiszorgorganisatie roostert een mannelijke hulp minder vaak in dan vrouwelijke medewerkers omdat sommige cliënten een vrouw prefereren. Vervolgens wordt zijn arbeidsovereenkomst niet verlengd. Is er sprake van een verboden onderscheid op grond van geslacht? De zaak wordt voorgelegd aan het College voor de Rechten van de Mens.

Wat is er aan de hand?

De man treedt op basis van een nulurencontract voor zes maanden als huishoudelijke hulp in dienst van de thuiszorgorganisatie. Na enige tijd wordt hij steeds minder ingeroosterd. Het blijkt dat sommige cliënten liever een vrouwelijke hulp in huis hebben. De organisatie houdt daarmee rekening bij het inroosteren. De man vindt dat er onderscheid op grond van geslacht wordt gemaakt. Ook is hij van mening dat het feit dat zijn arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd na zes maanden is veroorzaakt door het toegeven aan de wens van de cliënten. Er is daardoor immers steeds minder werk voor mannelijke hulpen.

Wat stellen partijen?

De thuiszorgorganisatie geeft toe dat de man minder is ingeroosterd omdat sommige cliënten liever een vrouwelijke hulp wilden. Achteraf gezien vindt de organisatie zelf ook dat de wens van deze cliënten niet zomaar gehonoreerd had mogen worden. Er was echter ook sprake van een terugloop van werk, en die is er mede de oorzaak van geweest dat de man minder vaak werd ingeroosterd.

De man stelt dat tegen hem is gezegd dat zijn arbeidsovereenkomst niet werd verlengd omdat er voor hem geen cliënten meer waren. Dit terwijl er wel vacatures waren in diezelfde periode.

Wat oordeelt het College?

Het College oordeelt dat de thuiszorgorganisatie jegens de man een bij wet verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt bij de arbeidsvoorwaarden door hem steeds minder in te roosteren. Een werkgever mag op grond van geslacht geen onderscheid maken bij de arbeidsvoorwaarden, en het inroosteren voor het verrichten van werk valt onder het begrip arbeidsvoorwaarden.



arbeidsrecht

Ook de beslissing om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen levert een verboden onderscheid op grond van geslacht op.

Het College oordeelt dat de verminderde inroostering, in combinatie met het feit dat de arbeidsovereenkomst van twee andere medewerkers wel is verlengd, kan doen vermoeden dat het geslacht van de man een rol heeft gespeeld bij het niet verlengen van zijn arbeidsovereenkomst. De organisatie heeft niet bewezen dat het geslacht van de man geen rol heeft gespeeld bij het besluit zijn contract niet te verlengen. Het College oordeelt daarom dat direct onderscheid op grond van geslacht is gemaakt bij de beslissing om het contract met de man niet te verlengen.

Direct onderscheid op grond van geslacht mag alleen als daarvoor een wettelijke uitzondering bestaat. Daarvan is geen sprake in deze zaak. Er kan geen beroep worden gedaan op de uitzondering voor geslachtsbepaalde functie binnen een particulier huishouden, omdat het in de functie van de man alleen om huishoudelijke taken (schoonmaken) gaat en niet om persoonlijke verzorging van cliënten. Schoonmaakwerkzaamheden zijn geen geslachtsbepaalde functie. Conclusie: verboden onderscheid.

College voor de Rechten van de Mens, oordeelnummer 2014-69, datum: 5 juni 2014