



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

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

Taaleis weegt mee bij bepalen wie ontslagen wordt bij reorganisatie. Discriminerend of niet?

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

Werkgever – onderdeel van een overkoepelende rechtspersoon – biedt interculturele psychiatrie aan cliënten van voornamelijk Marokkaanse en Turkse afkomst aan. Omdat de bedrijfsresultaten tegenvallen moet er bezuinigd worden, ook op de loonkosten. Hierover worden in overeenstemming met het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV afspraken gemaakt met de vakbonden. Deze afspraken worden vastgelegd in een Sociaal Plan.

Om te kunnen bepalen welke werknemers hun baan zullen verliezen moet vastgesteld worden of er sprake is van uitwisselbare functies. Volgens de Beleidsregels Ontslagtaak UWV is daarvan sprake als functies naar inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

Werkgever is van mening dat de cliënten er een voorkeur voor hebben in hun eigen taal behandeld te worden, waardoor behandeling in die eigen taal ook de beste resultaten biedt. Daarom laat werkgever bij het bepalen welke werknemers ontslagen moeten worden het element 'taal' een van de vereiste competenties zijn. Het gaat daarbij om de talen Turks, Berbers, Papiamentó en 'overig'. Door deze taaleis komen werknemers in aanmerking voor ontslag, die zonder die taaleis hun baan zouden hebben behouden.

Werkgever heeft advies gevraagd aan de ondernemingsraad. Die was van mening dat het stellen van een taaleis niet noodzakelijk was, en kwam met een aantal alternatieven die rekening houden met verschillende (mogelijke, toekomstige) behoeften van de cliënten.



arbeidsrecht

De ondernemingsraad heeft negatief geadviseerd en adviseerde werkgever bovendien het eigen handelen door het College te laten toetsen.

Wat vindt het College?

Het College vindt dat werkgever door de taaleis te stellen indirect onderscheid maakt op grond van ras. Door het stellen van die taaleis worden tenslotte voornamelijk mensen getroffen die afkomstig zijn uit een land waar die taal niet wordt gesproken.

Is het maken van indirect onderscheid op grond van ras verboden? 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).

In deze zaak is het College van oordeel dat werkgever de taaleis mag stellen, omdat het spreken van de genoemde talen nodig is om de cliënten zo goed mogelijk te kunnen behandelen op een zo kort mogelijke termijn. Het is dus een vereiste om de functie goed te kunnen uitvoeren. Ook komt dit een bedrijfseconomisch verantwoorde bedrijfsvoering ten goede.

Hetgeen de ondernemingsraad heeft aangedragen leidt in mindere mate tot het halen van deze doelen. Omdat er een goede reden voor het indirecte onderscheid is aangevoerd door werkgever is het College van oordeel dat er in zijn algemeenheid geen verboden onderscheid is gemaakt. Niet uit te sluiten is dat toetsing van een individueel ontslag tot een andere uitkomst zou leiden. Het oordeel

Het College oordeelt dat werkgever in zijn algemeenheid niet discrimineert op grond van ras door taal onderdeel te laten zijn van de vereiste competenties bij het aanwijzen van werknemers die bij de reorganisatie moeten worden ontslagen.

Oordeelnummer 2014-118, 26-09-2014

<http://mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2014-118/detail>