

Oordeel

2020-75

Datum: 26 augustus 2020

Dossiernummer: 2020-0089

Oordeel in de zaak van

[. . .]

wonende te [. . .], verzoekster

tegen

Kompaan Bier VOF

gevestigd te Den Haag, verweerster

1 Verzoek

Verzoekster vraagt het College om te beoordelen of verweerster jegens haar verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt bij de afwijzing voor de functie van barmedewerker bij het café van verweerster.

2 Verloop van de procedure

2.1 Het College heeft kennis genomen van de volgende stukken:

- verzoekschrift van 21 februari 2020, ontvangen op 26 februari 2020;
- verweerschrift van 9 april 2020, ontvangen op 14 april 2020.

2.2 Het College heeft het verzoek op basis van artikel 30, eerste lid, van het Besluit werkwijze onderzoek gelijke behandeling vereenvoudigd beoordeeld. Dat wil zeggen dat het College geen zitting heeft gehouden en het oordeel heeft

uitgesproken op basis van de overgelegde stukken. Per e-mail van 20 juli 2020 heeft het College partijen meegedeeld dat het onderzoek in de zaak is gesloten.

3 Feiten

Verzoekster heeft op 20 mei 2019 gesolliciteerd naar de functie barmedewerker bij het café van verweerster. Verweerster nodigt haar uit voor een sollicitatiegesprek op 24 mei 2019. Op 23 mei 2019 belt verweerster naar verzoekster en deelt haar mee dat het gesprek niet doorgaat. Verweerster heeft een mannelijke barmedewerker aangenomen.

4 Standpunt verzoekster

Verzoekster stelt dat verweerster jegens haar verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt door haar af te wijzen voor de functie barmedewerker. Daartoe voert zij aan dat verweerster in het telefoongesprek van 23 mei 2019 heeft gezegd dat zij de voorkeur gaf aan een man voor deze functie. Verweerster gaf als reden dat er op dat moment alleen maar vrouwelijke barmedewerkers in dienst waren en het fijn zou zijn als er een betere verdeling was van mannen en vrouwen achter de bar.

5 Standpunt verweerster

Verweerster stelt dat zij geen onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht bij de afwijzing van verzoekster. Verweerster heeft geen voorkeur voor een man en dit is ook niet de reden geweest voor de afwijzing van verzoekster. Zij is afgewezen omdat zij niet beschikte over een horecaopleiding. De barmedewerker die is aangenomen heeft wel een horecaopleiding. Dit is in het telefoongesprek van 23 mei 2019 ook aan haar meegedeeld. Voor zover in dit telefoongesprek een voorkeur is uitgesproken voor een man vanwege een beter verdeling van mannen en vrouwen achter de bar, is dit niet van invloed geweest op de sollicitatie en afwijzing.

6 Beoordeling

6.1 Een werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij de behandeling van de vervulling van een openstaande betrekking (artikel 3, eerste lid, Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)). Hieronder valt de afwijzing voor een functie.

6.2 Het is aan verzoekster om feiten aan te voeren die kunnen doen vermoeden dat verweerster jegens haar onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt. Als zij daarin slaagt is het aan verweerster om te bewijzen dat zij niet in strijd met de WGB heeft gehandeld (artikel 6a WGB).

6.3 Volgens vaste oordelenlijn van het College is er niet alleen sprake van onderscheid wanneer de beschermde grond de enige reden is geweest voor het afwijzen voor een functie, maar ook als deze grond hierbij mede een rol heeft gespeeld (vergelijk College voor de Rechten van de Mens 11 december 2015, 2015-138, overweging 3.5).

6.4 Als onbetwist staat vast dat verweerster tijdens het gesprek van 23 mei 2019 heeft gezegd dat een betere verdeling van mannen en vrouwen achter de bar een fijne situatie zou zijn. In de e-mail van 12 november 2019 aan de gemachtigde van verzoekster heeft verweerster dit standpunt herhaald. Verder staat vast dat verzoekster nog voor het met haar geplande sollicitatiegesprek is afgewezen en dat verweerster een mannelijke kandidaat heeft aangenomen. Naar het oordeel van het College kunnen deze feiten, in onderlinge samenhang beschouwd, doen vermoeden dat het geslacht van verzoekster mede een rol heeft gespeeld bij de afwijzing.

6.5 Het is nu aan verweerster om te bewijzen dat zij niet in strijd met de WGB heeft gehandeld.

6.6 Het College is van oordeel dat verweerster hierin niet is geslaagd. Ter weerlegging van het vermoeden van onderscheid voert verweerster aan dat de hoofdreden voor de afwijzing is dat de kandidaat die is aangenomen, in tegenstelling tot verzoekster, beschikt over een horecaopleiding. Niet valt uit te sluiten dat dit inderdaad een belangrijke reden was om verzoekster af te wijzen, maar dit neemt niet weg dat daarnaast ook het geslacht van verzoekster een rol heeft gespeeld bij de afwijzing. Verweerster heeft immers zowel in het

telefoongesprek van 23 mei 2019 als daarna in de communicatie met de gemachtigde van verzoekster de wens uitgesproken voor een evenwichtigere samenstelling van barmedewerkers. Verder heeft verweerster niet aangetoond dat het beschikken over een horeca-opleiding een functie-eis was. Bovendien heeft verweerster pas nadat verzoekster hierover klaagde (het gebrek aan) een horecaopleiding als reden voor de afwijzing gegeven. Verweerster voert verder nog aan dat uit het feit dat verzoekster is geselecteerd en uitgenodigd voor een gesprek blijkt dat zij geen specifieke voorkeur hebben voor een man. Verzoekster is echter nog voordat het sollicitatiegesprek zou plaatsvinden afgewezen voor de functie.

Ten slotte stelt verweerster dat zij met verzoekster hebben besproken dat zij haar cv in het bestand wilde houden voor als er weer een vacature open kwam te staan en dat zij interesse hadden in haar diensten voor bijvoorbeeld festivals. Hieruit blijkt echter alleen dat verweerster verzoekster, ondanks het feit dat zij niet beschikt over een horecaopleiding, wel geschikt acht voor de functie barmedewerker. De door verweerster aangevoerde argumenten bewijzen naar het oordeel van het College niet dat de voorkeur voor een mannelijke kandidaat niet mede een rol heeft gespeeld bij de afwijzing van verzoekster voor de functie van barmedewerker.

6.7 Het College komt daarmee tot het oordeel dat verweerster jegens verzoekster direct onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt bij de afwijzing. Direct onderscheid op grond van geslacht is verboden, tenzij daarop een wettelijke uitzondering van toepassing is. De uitzonderingen op het verbod van direct onderscheid op grond van geslacht zijn neergelegd in artikel 5 WGB. Gesteld noch gebleken is dat één van deze wettelijke uitzonderingen van toepassing is. De wens van verweerster om een evenwichtiger samenstelling van het personeel te bewerkstelligen valt niet onder de limitatief opgesomde uitzonderingen op het verbod op het maken van direct onderscheid op grond van geslacht. Verzoekster heeft dan ook jegens verzoekster verboden onderscheid op grond van geslacht gemaakt door haar af te wijzen voor de functie barmedewerker.

7 Oordeel

Kompaan Bier VOF heeft jegens [. . .] verboden onderscheid op grond van geslacht gemaakt.

Aldus gegeven te Utrecht op 26 augustus 2020 door prof. dr. B. Böhler, voorzitter,
in tegenwoordigheid van mr. R.E.M. Schimmel, secretaris.

prof. dr. B. Böhler
namens deze,
mr. dr. J.P. Loof
collegelid

mr. R.E.M. Schimmel
namens deze,
mr. S.B. Hester
secretaris