

RECHTSPRAAK

werknemster/De Aloysiusstichting

Geen sprake van direct noch indirect onderscheid op grond van geslacht bij nieuwe indeling functiewaardering. Omkering bewijslast. Maatman

Werkneemster is in dienst van het Aloysius College. Het Aloysius College heeft per 1 augustus 2004 een nieuw functiewaarderingssysteem ingevoerd, bestaande uit de functies B, C en D. Binnen de vier verschillende onderwijsteams werden in beginsel niet meer dan vijf C-functies inschaald. Werkneemster is ingeschaald in functie B. Volgens haar is sprake van (in)direct onderscheid op grond van geslacht door haar lager in te schalen dan haar maatman. Voorts zou sprake zijn van indirect onderscheid door de C-functie enkel aan docenten met een zogenoemde HOS-garantie toe te kennen (vanaf 1984 (invoering HOS) wordt niet langer de genoten opleiding als maatstaf gebruikt bij de inschaling, maar is de aard van de verrichte werkzaamheden en het verantwoordelijkheidsniveau bepalend voor de inschaling. Aan werknemers van voor 1984 zijn door de minister bepaalde salarisgaranties gegeven). Deze HOS'ers waren voornamelijk mannen.

Het hof oordeelt als volgt. Zowel voor directe als voor indirecte discriminatie geldt de in artikel 7:646 lid 12 BW en artikel 6a WGB neergelegde bewijslastverdeling. Het is aan de werknemer om in rechte feiten aan te voeren die de gestelde (directe of indirecte) discriminatie kunnen doen vermoeden, waarbij geldt dat wanneer de werkgever de aangevoerde feiten gemotiveerd betwist, van de werknemer wordt verlangd dat deze die feiten genoegzaam aantoont. Heeft de werknemer aan voornoemde verplichting voldaan, dan is het aan de werkgever om te bewijzen dat hij zich niet schuldig heeft gemaakt aan de gestelde discriminatie. Uit de rechtspraak van het Europese Hof (vgl. 27 oktober 1993, JAR 1993/248 (Enderby), 31 mei 1995, NJ 1996, 67 (Royal Copenhagen) en 6 december 2007, JAR 2008/19 (Voss-Land Berlin)) volgt dat bij het aannemen van een vermoeden van indirecte discriminatie statistische gegevens een rol kunnen spelen wanneer deze gegevens aantonen dat een aanwijsbaar criterium of handelwijze procentueel gezien een aanzienlijk groter percentage vrouwen dan mannen benadeelt. De door werkneemster in casu overlegde statistische gegevens zijn evenwel door Aloysius College gemotiveerd betwist, zodat de juistheid van deze gegevens niet vaststaat. Voor directe discriminatie is vereist dat het onderscheid seksegebonden is. Het mag dus niet zo zijn dat ook vrouwelijke collega's met een C-functie – gelijk hun mannelijke collega's – dezelfde bevoorrechte positie ten opzichte van de werkneemster bezitten en evenmin mag het zo zijn dat mannelijke collega's zich in dezelfde – in de ogen van de werkneemster achtergestelde – positie als werkneemster bevinden. In die situaties is er immers geen sprake

van discriminatie op grond van geslacht, maar enkel van een – al dan niet terecht – onderscheid tussen de B- en C-functies en de daarbij behorende beloning. Nu het Aloysius College heeft aangetoond dat er twee mannelijke werknemers met C-functiecapaciteiten in een B-functie zijn geplaatst, is geen sprake van direct onderscheid op grond van geslacht. De door werkneemster gestelde feiten zijn dus gemotiveerd weersproken. Er is derhalve geen sprake van een vermoeden van discriminatie, zodat op werkneemster de bewijslast rust.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-12-2010

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2010:BP3748

Zaaknummer: 200.040.256/01

Rechters: J.L.M. Luiten, R.C. Schlingemann en P.S. Kamminga

Advocaten: M.S.A. Vegter en I.A. Hoen

Wetsartikelen: 6a WGB en 7:646 lid 12 BW