

RECHTSPRAAK

X/VvAA Schadeverzekeringen N.V.

Geen indirecte discriminatie naar leeftijd door afwijzing na sollicitatie voor junior functie.

Feiten

X, geboren in 1957, heeft op 21 juli 2016 per e-mail gereageerd op een vacature bij VvAA Schadeverzekeringen voor 'junior juridisch adviseur externe rechtshulp en intake nieuwe meldingen'. Op 25 juli 2015 heeft VvAA X per e-mail bericht dat hij niet zal worden uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek. Als reden hiervoor geeft VvAA dat zij van mening is dat zijn opgedane werkervaring onvoldoende aansluit bij de functie-eisen. Naar aanleiding van een verzoek om toelichting op deze afwijzing heeft VvAA op 26 juli 2015 per e-mail aan X bericht: '(...) Zoals ook in de vacaturetekst weergegeven zijn wij voor nu op zoek naar een junior juridisch adviseur (zie ook de vacaturetekst op internet). In het team zit nu veel senioriteit en zijn daarom (voor de balans in het team) op zoek naar een junior collega. We voeren op dit moment ook gesprekken met kandidaten die voldoen aan die wens. Als ik je CV en werkervaring bekijk ben je voor ons een kandidaat is die 'te zwaar' is voor de vacature die wij op dit moment hebben. (...)” X stelt dat VvAA indirect onderscheid heeft gemaakt naar leeftijd en vordert dat voor recht wordt verklaard dat VvAA onrechtmatig jegens hem heeft gehandeld. Hij vordert een immateriële schadevergoeding van € 5000. In reconventie vordert VvAA X te veroordelen tot betaling van de door haar geleden en nog te lijden schade, bestaande uit de volledige aan deze gerechtelijke procedure verbonden kosten. VvAA legt aan haar vordering ten grondslag dat X door het aanhangig maken van deze procedure misbruik maakt van procesrecht.

Oordeel

Geen (indirect) onderscheid naar leeftijd

De Commissie gelijke behandeling (CGB), de voorganger van het College voor de Rechten van de Mens, heeft in haar advies 'Leeftijdsonderscheid in advertenties' bepaald dat 'bij het vragen om bijvoorbeeld een senior accountant of een junior adviseur, geen sprake van leeftijdsonderscheid is, omdat de toevoeging "junior" of "senior" aan een functie ziet op de inhoud/zwaarte van de functie en niet op de leeftijd van de gezochte kandidaat' (CGB advies 2005/06 inzake leeftijdsonderscheid in advertenties, december 2005, p. 8). Niet in geschil is dat ook in dit geval de term 'junior' in de functie 'junior juridisch adviseur' betrekking heeft op het niveau van de functie en niet op de gewenste leeftijd van de aan te stellen werknemer.

Ook overigens is in de tekst van de vacature geen aanwijzing te vinden voor direct onderscheid naar leeftijd. VvAA heeft toegelicht dat het team bestaat uit 'junior' medewerkers en 'senior' medewerkers. Deze laatsten heeft zij omschreven als de – in vergelijking tot de 'junior' – meer 'gevoerde' medewerker. De 'junior' is de medewerker die ondersteunende en administratieve werkzaamheden verricht ten behoeve van de 'senior'. Deze afbakening in de taakverdeling zorgt volgens VvAA voor een gestroomlijnd bedrijfsproces. De in de e-mail van 26 juli 2015 genoemde 'balans in het team' betreft volgens VvAA dus niet de balans in leeftijd, maar de balans tussen 'junior' medewerkers en 'senior' medewerkers. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft VvAA hiermee het betoog van X dat VvAA voor de balans in haar team op zoek is naar een jongere medewerker, afdoende weerlegd. Daarbij is ook in aanmerking genomen dat uit de door VvAA gegeven samenstelling van het team de volgende leeftijdsopbouw blijkt: 58 jaar, 49 jaar, 47 jaar, 33 jaar en 39 jaar. Zoals ook VvAA naar voren heeft gebracht, zou – indien de wens om balans in het team te brengen zou zijn gerelateerd aan leeftijd – dit leiden tot een keuze voor een oudere medewerker in de leeftijdscategorie van eind vijftig en juist niet voor een jonge medewerker. Het betoog van X dat VvAA met haar stelling dat hij te veel ervaring heeft in feite een maximum heeft gesteld aan het aantal ervaringsjaren en daarmee onderscheid maakt naar leeftijd, treft evenmin doel. VvAA heeft naar voren gebracht – onder verwijzing naar de tekst van de vacature – dat het hier gaat om een juridische, ondersteunende functie, die grotendeels bestaat uit administratieve aspecten. VvAA heeft erop gewezen dat uit het curriculum vitae van X blijkt dat hij 25 jaar als advocaat werkzaam is geweest in de algemene civiele praktijk en dat hij zich bezig heeft gehouden met complexe juridische onderwerpen. De afwijzing is gebaseerd op het feit dat X een 'te zware' kandidaat is voor deze functie van een relatief laag (administratief) niveau. Anders dan X stelt, maakt VvAA met deze afwijzing geen (indirect) onderscheid naar leeftijd. Het gaat immers niet om het aantal jaren werkervaring in algemene zin, maar om de aard van de opgedane werkervaring, die volgens VvAA niet passend is bij de functie. VvAA heeft niet onrechtmatig gehandeld jegens X door direct of indirect te discrimineren op leeftijd. Er is dan ook geen grond voor vergoeding van immateriële schade.

Vordering in reconventie

Dat X uitsluitend op de vacature heeft gereageerd om VvAA in rechte te kunnen betrekken en immateriële schadevergoeding te vorderen, staat naar het oordeel van de kantonrechter niet vast. X heeft naar voren gebracht dat hij vanwege zijn WW-uitkering verplicht is te solliciteren op – volgens het UWV – passende functies. Evenmin kan worden gezegd dat de zaak bij voorbaat geheel kansloos was. De kantonrechter ziet daarom onvoldoende reden voor een schadevergoeding wegens misbruik van procesrecht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:891

Zaaknummer: 5310420 UC EXPL 16-11879 SM/1152

Rechters: G.J. van Binsbergen

Advocaten: V.A.M. Vos

Wetsartikelen: 3 WGBL