

Oordeel 2016-41

Datum: 17 mei 2016
Dossiernummer: 2015-0234

Oordeel in de zaak van

M. Hisschemöller, A.J. Gilbert, N.M. van der Grijp, A.G.M. van Hattum,
R. Janssen, A.J. Wagtendonk, K.F. van der Woerd, M.M.A. Groen, G.V. Bertotti,
J. Groen, J.N.F. Vogel-Eissens en B.P. Zoetemeijer

tegen

Stichting VU-VUmc
gevestigd te Amsterdam, verweerster

1 Verzoek

- 1.1 Verzoekers vragen het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het College) om te beoordelen of verweerster verboden onderscheid op grond van leeftijd heeft gemaakt bij de ontslagaanzeggingen die verweerster in het kader van een reorganisatie aan hen heeft gedaan.

2 Verloop van de procedure

- 2.1 Het College heeft kennis genomen van de volgende stukken:
- verzoekschrift van 3 juli 2015, ontvangen op 14 juli 2015;
 - e-mail van verzoekers van 2 november 2015;
 - verzoekschrift van 4 maart 2016;
 - brief van verzoekers van 6 april 2016;
 - brief van verweerster van 12 april 2016.
- 2.2 Het College heeft de zaak ter zitting behandeld op 13 april 2016. Partijen zijn verschenen. Verzoekers werden vergezeld door mr. A. Charifi, juridisch beleidsmedewerker bij VAWO, vakbond voor de wetenschap, en R. van Walraven, lid van de ondernemingsraad van de afdeling Moleculaire Celbiologie. Verzoekers werden bijgestaan door mr. C. de Klerk en mr. T.L. Tan, advocaten te Amsterdam. Verweerster werd vertegenwoordigd door K. Maex, decaan van de faculteit der Aard- en Levenswetenschappen, die werd vergezeld door A.J. Dolman, hoogleraar ecohydrologie, M. van de Raapkamp, programmamanager HRM van de faculteit der Aard- en Levenswetenschappen, G. Faas, arbeidsjurist bij het Expertisecentrum HRM. Verweerster werd bijgestaan door mr. J.D.A. Domela Nieuwenhuis, advocaat te Amsterdam.

3 Feiten

- 3.1 Verweerster heeft op 4 februari 2014 het besluit genomen tot reorganisatie van drie afdelingen binnen de faculteit der Aard- en Levenswetenschappen (hierna: de faculteit), te weten Aardwetenschappen (AAW), Moleculaire Celbiologie (MCB) en het Instituut voor Milieuvraagstukken (IVM). In het voorgenomen besluit is opgenomen dat als gevolg van de reorganisatie 37 medewerkers van de afdelingen AAW en het IVM, waaronder verzoekers, met ontslag worden bedreigd.
- 3.2 Verzoekers M. Hisschemöller, geboren in maart 1956, A.J. Gilbert, geboren in november 1953, N.M. van der Grijp, geboren in februari 1958, A.G.M. van Hattum, geboren in april 1952, R. Janssen, geboren in januari 1957, A.J. Wagtendonk, geboren in juni 1965, en K.F. van der Woerd, geboren in december 1954, zijn werkzaam bij de afdeling AAW. Verzoekers M.M.A. Groen, geboren in augustus 1956, G.V. Bertotti, geboren in augustus 1958, J. Groen, geboren in november 1953, J.N.F. Vogel-Eissen, geboren in januari 1956 en B.P. Zoetemeijer, geboren in april 1963, zijn werkzaam bij het IVM.

- 3.3 In het kader van de reorganisatie is verweerster met de werknemersorganisaties ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, VAWO en AC/FBZ op 17 juni 2014 een sociaal plan overeengekomen.
- 3.4 Op 30 juni 2014 heeft de ondernemingsraad van verweerster een negatief advies uitgebracht over het reorganisatieplan.
- 3.5 Verweerster heeft op 14 juli 2014 besloten tot reorganisatie van de afdelingen AAW, MCB en het IVM. In afwijking van het voorgenomen besluit zet verweerster de uit het reorganisatieplan voortvloeiende ontslagdreiging in met ingang van 1 september 2015, in plaats van 1 september 2014.
- 3.6 Op 31 maart 2015 hebben M. Hisschemöller en M.M.A. Groen namens een aantal met ontslag bedreigde medewerkers het College van Bestuur van verweerster verzocht om heroverweging van het reorganisatieplan, vanwege het grote aantal oudere werknemers dat met ontslag wordt bedreigd. Op 21 mei 2015 heeft het College van Bestuur hierop gereageerd.

4 De ontslagdreiging

- Feiten die onderscheid kunnen doen vermoeden?

Standpunt verzoekers

- 4.1 Verzoekers stellen dat de reorganisatie met name oudere werknemers treft. Van het totaal aantal medewerkers dat als gevolg van de reorganisatie met ontslag is bedreigd is 57,3% ouder dan 55 jaar. Daarom is er sprake van onderscheid op grond van leeftijd. De keuzes van verweerster lijken (mede) ingegeven door de wens om oudere, duurdere medewerkers in te ruilen voor jongere, goedkopere, medewerkers. Dat blijkt ook uit de woorden van de voorzitter van de reorganisatiecommissie, prof. Van der Wal, die publiekelijk heeft betoogd dat wetenschappelijk onderzoek gedaan zou moeten worden door mensen die “goedkoper zijn. Dus van rond de dertig of veertig in plaats van mensen rond de vijftig”.

Standpunt verweerster

- 4.2 Verweerster betwist niet dat met name oudere medewerkers met ontslag zijn bedreigd. Dat is echter niet de doelstelling geweest; de reorganisatie en het personeelsplan zijn gebaseerd op objectieve gronden. Ten aanzien van de door verzoekers aangehaalde woorden van de voorzitter van de reorganisatiecommissie merkt verweerster op dat deze opmerking uit zijn verband is getrokken en feitelijk niet juist is. De voorzitter heeft gezegd dat je onderzoek door jongere mensen kunt laten uitvoeren om het kostendekkend te krijgen. Het faculteitsbestuur heeft direct afstand genomen van deze uitspraak en later meerdere malen uitgelegd dat leeftijd op geen enkel moment leidend is geweest bij de te maken keuzes in de reorganisatie.

Beoordeling door het College

- 4.3 Artikel 3, aanhef en onderdeel c, van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL), in samenhang met artikel 1 van deze wet, bepaalt dat onderscheid op grond van leeftijd verboden is bij het beëindigen van een arbeidsverhouding.
- 4.4 Artikel 1 WGBL bepaalt dat onder onderscheid wordt verstaan: direct en indirect onderscheid. Van direct onderscheid is sprake indien een persoon op grond van leeftijd op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. Van indirect onderscheid is sprake indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde leeftijd in vergelijking met andere personen bijzonder treft.
- 4.5 Het College overweegt als volgt. Als onbetwist staat vast dat van het totaal aantal medewerkers dat als gevolg van de reorganisatie met ontslag is bedreigd, 57,3% ouder is dan 55 jaar. Het College stelt daarom vast dat bij de ontslagaanzeggingen van verzoekers sprake is van indirect onderscheid op grond van leeftijd. Het betoog van verweerder dat de reorganisatie niet bedoeld is om oudere medewerkers te ontslaan, treft geen doel. Immers, vast staat dat de reorganisatie naar haar effect met name oudere werknemers treft. Voorts hebben verzoekers gewezen op een uitspraak van de voorzitter van de reorganisatiecommissie. Verweerder heeft aangevoerd dat verzoekers de betreffende uitspraak uit zijn verband halen. Verweerder heeft echter niet betwist dat de voorzitter van de reorganisatiecommissie in zijn uitspraak heeft verwezen naar de gemiddeld hoge leeftijdssamenstelling van afdelingen waarop de reorganisatie betrekking heeft. Deze uitspraak, die kwalificeert als direct onderscheid, is aan verweerder toe te rekenen. Dat het faculteitsbestuur vervolgens afstand heeft genomen van deze uitspraak, doet daar niet aan af. Het College oordeelt daarom dat verweerder jegens verzoekers onderscheid heeft gemaakt op grond van leeftijd bij hun ontslagaanzeggingen in het kader van de reorganisatie.

- Objectieve rechtvaardiging

- 4.6 Ingevolge artikel 7, eerste lid, aanhef en onderdeel c, WGBL geldt het verbod van (direct en indirect) onderscheid niet indien het onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Of in een concreet geval sprake is van een objectieve rechtvaardiging moet worden nagegaan aan de hand van een beoordeling van het doel van het onderscheid en het middel dat is ingezet om het doel te bereiken. Het doel dient legitiem te zijn. Het middel dat wordt gehanteerd moet passend en noodzakelijk zijn. Het middel is noodzakelijk indien het doel niet kan worden bereikt met een middel dat niet leidt tot onderscheid, althans minder bezwaarlijk is, en het middel in evenredige verhouding staat tot het doel. Als aan deze voorwaarden is voldaan, levert het onderscheid geen strijd op met de WGBL.

- 4.7 Verweerster stelt dat het gemaakte onderscheid op grond van leeftijd objectief gerechtvaardigd is. Zij voert aan dat het doel van het onderscheid is een einde te maken aan een structureel verlieslatende situatie op de afdelingen waarop de reorganisatie betrekking heeft en om op afdelingsniveau tot een sluitende begroting te komen. Het College is van oordeel dat verweerster aannemelijk heeft gemaakt dat dit doel voldoet aan een werkelijke behoefte van verweerster en geen discriminerend oogmerk heeft. Het doel is daarom legitiem.
- 4.8 Het middel dat verweerster heeft gehanteerd is dat zij in het reorganisatieplan keuzes heeft gemaakt over al dan niet behoud van onderzoek en onderwijs, die leiden tot een sluitende begroting. De personele gevolgen van die keuzes zijn na de totstandkoming van het reorganisatieplan in kaart gebracht en vastgelegd in de personeelsplannen. Daarin is ook beschreven op welke wijze en op basis van welke criteria de medewerkers die met ontslag worden bedreigd zijn geselecteerd. Medewerkers wier functie als niet-uitwisselbaar werd aangemerkt, kregen ontslag aangezegd. Op hun functies werd niet het afspiegelingsbeginsel toegepast. Vervolgens is op functies die wel als onderling uitwisselbaar zijn aangemerkt het afspiegelingsbeginsel toegepast. Volgens verzoekers heeft verweerster niet, althans onvoldoende, gekeken naar de inhoudelijke werkzaamheden van degenen die met ontslag werden bedreigd, en is verweerster uiterst onzorgvuldig te werk gegaan in haar beoordeling om hun functies als niet-uitwisselbaar aan te merken. Verweerster heeft bovendien als gevolg daarvan in geen enkel geval het afspiegelingsbeginsel naar behoren toegepast.
- 4.9 Het College laat in het midden of het middel, namelijk de wijze waarop de met ontslag bedreigde medewerkers zijn geselecteerd, geschikt is om het doel te bereiken. Het College acht het middel namelijk niet noodzakelijk om het doel te bereiken en licht dat als volgt toe.
- 4.10 Verweerster stelt dat zij voorafgaand aan de reorganisatie heeft vastgesteld dat een batenstrategie of het toepassen van 'de kaasschaafmethode' niet langer kon leiden tot het gewenste resultaat. Verzoekers hebben ter zitting aangevoerd dat er in het kader van de reorganisatie weliswaar alternatieve maatregelen zijn besproken, maar dat daarvoor om onduidelijke redenen telkens niet is gekozen. Ter zitting is door de vertegenwoordiger van de ondernemingsraad van de afdeling MCB onbetwist gesteld dat de ondernemingsraad verweerster bij herhaling heeft gewezen op het grote aantal oudere medewerkers dat door de reorganisatie wordt getroffen. Ook door de met ontslag bedreigde medewerkers zelf is gewezen op het mogelijk discriminerende resultaat van de reorganisatie (zie 3.6). Verweerster stelt ter zitting dat pas na de reorganisatie bleek dat deze met name oudere werknemers trof. Het College leidt daaruit af dat verweerster in het kader van de reorganisatie geen onderzoek heeft gedaan naar onderscheidmakende effecten en mogelijke alternatieven. Het College stelt op grond hiervan vast dat verweerster niet aannemelijk heeft gemaakt dat zij bij de reorganisatie heeft gezocht naar doeltreffende middelen die niet of minder onderscheidmakend zijn naar leeftijd. Op grond hiervan is het College van oordeel dat het middel niet noodzakelijk is om het doel te bereiken.

- 4.11 Het College concludeert dat het leeftijdsonderscheid niet objectief gerechtvaardigd is, en is daarom van oordeel dat verweerster jegens verzoekers verboden onderscheid op grond van leeftijd heeft gemaakt bij de ontslagaanzeggingen die verweerster in het kader van de reorganisatie aan hen heeft gedaan.

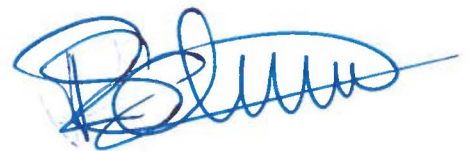
5 Oordeel

Stichting VU-VUmc heeft jegens M. Hisschemöller, A.J. Gilbert, N.M. van der Grijp, A.G.M. van Hattum, R. Janssen, A.J. Wagtendonk, K.F. van der Woerd, M.M.A. Groen, G.V. Bertotti, J. Groen, J.N.F. Vogel-Eissens en B.P. Zoetemeijer verboden onderscheid gemaakt op grond van leeftijd.

Aldus gegeven te Utrecht op 17 mei 2016 door mr. dr. C.M. van Eck, voorzitter, in tegenwoordigheid van mr. M.A. de Groot, secretaris.



mr. dr. C.M. van Eck



mr. M.A. de Groot
namens deze,
mr. R.E.M. Schimmel
secretaris