

Oordeel 2021-50

Datum: 29 april 2021
Dossiernummer: 2020-0486

Oordeel in de zaak van

[REDACTED]
[REDACTED], verzoekster

tegen

Nationale Politie
gevestigd te 's-Gravenhage, verweerder



1 Verzoek

Verzoekster vraagt het College om te beoordelen of verweerder verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt door haar ongelijk te belonen ten opzichte van haar mannelijke collega.

2 Verloop van de procedure

2.1 Het College heeft kennis genomen van de volgende stukken:

- verzoekschrift van 9 september 2020, ontvangen op 10 september 2020;
- e-mails van verzoekster van 22 en 26 januari 2021;
- verweerschrift van 1 februari 2021;
- e-mails van verzoekster van 2 maart 2021.

2.2 Het College heeft de zaak ter zitting behandeld op 16 maart 2021. Partijen zijn verschenen. Verzoekster werd vergezeld door mr. P. de Casparis en bijgestaan door mr. W. de Klein, advocaat bij Nederlandse Politiebond. Verweerder werd vertegenwoordigd door [REDACTED], themaregisseur cluster LFNP, die werd vergezeld door [REDACTED] teamchef VGW, en bijgestaan door [REDACTED], teamcoördinator VGW.

3 Feiten

3.1 Verzoekster is met ingang van 1 juni 2009 voor de duur van één jaar aangesteld bij de (rechtsvoorganger) van verweerder. Bij besluit van 12 maart 2010 is de aanstelling van verzoekster omgezet naar een vaste aanstelling. Zij is met ingang van 1 oktober 2015 geplaatst in de functie van Bedrijfsvoeringspecialist B ('Medior arbeidsdeskundige') binnen het team Veilig en Gezond Werken (VGW) van de eenheid Oost-Nederland. Deze functie is gewaardeerd op schaal 10. De maatman heeft extern gesolliciteerd op de schaal 11-functie senior arbeidsdeskundige en is met ingang van 1 september 2016 in deze functie geplaatst.

3.2 Op 21 augustus 2017 heeft verzoekster een verzoek ingediend om geplaatst te worden in de functie van Bedrijfsvoeringspecialist C. Deze functie is gewaardeerd op schaal 11. Nadat verweerder op 3 mei 2018 zijn voornemen kenbaar had gemaakt om deze aanvraag van verzoekster af te wijzen, heeft verzoekster op 4 juli 2018 de aanvraag ingetrokken. Op 12 juni 2018 heeft verzoekster schriftelijk een verzoek ingediend om, op grond van het gelijkheidsbeginsel, geplaatst te worden in de functie van Bedrijfsvoeringspecialist C. Op 6 augustus 2019 heeft verweerder dit verzoek afgewezen. De behandeling van het hiertegen ingediende bezwaarschrift van 11 september 2019, is in overleg met verzoekster aangehouden in afwachting van het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens.

4 Standpunt verzoekster

Verzoekster stelt dat verweerder jegens haar verboden onderscheid op grond van geslacht maakt door haar voor arbeid van gelijke waarde lager te belonen dan de maatman. Zij en de maatman voeren dezelfde werkzaamheden en taken uit. Zij ontvangt echter een lager salaris dan de maatman.

5 Standpunt verweerder

Verweerder stelt dat geen sprake is van onderscheid op grond van geslacht bij de beloning. De werkzaamheden van verzoekster wijken wezenlijk af van de werkzaamheden die de maatman uitvoert. Voor zover het College zou besluiten dat wel sprake is van gelijkwaardige arbeid, geldt bovendien dat het beloningsverschil verklaard kan worden door objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie.

6 Beoordeling

- 6.1 In artikel 7:646, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek (BW) en de artikelen 7 tot en met 9 van de Wet gelijke behandeling op grond van mannen en vrouwen (WGB) is bepaald dat de werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen bij de arbeidsvoorwaarden, daaronder begrepen de beloning, wanneer zij arbeid verrichten van gelijke of nagenoeg gelijke waarde.
- 6.2 Volgens zijn vaste oordelenlijn maakt het College bij de in artikel 7 WGB bedoelde vergelijking steeds een vergelijking tussen één vrouw en één man (maatmensvergelijking).
- 6.3 Ingevolge artikel 9, eerste lid, WGB wordt het loon van verzoekster geacht gelijk te zijn aan dat van de maatman als het is berekend op basis van gelijkwaardige maatstaven. Op grond van de vaste oordelenlijn van het College houdt dit in dat het beloningsverschil voortvloeit uit het op gelijkwaardige wijze toepassen van dezelfde deugdelijke maatstaven.
- 6.4 Het College baseert zich bij de maatmensvergelijking op een aantal uitgangspunten ten aanzien van gelijke beloning, dat het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (HvJ EG, thans HvJ EU) sinds 1976 hanteert. In het Brunnhofer-arrest heeft het HvJ EU bepaald dat het aan de betreffende verzoekster in het hoofdgeding was om aan te tonen dat zij een lagere beloning ontving dan de mannelijke collega met wie zij zich vergelijkt, en dat zij gelijke of gelijkwaardige arbeid verricht, zodat zij op het eerste gezicht slachtoffer is van een discriminatie die zich slechts door het verschil in geslacht laat verklaren (HvJ EU 26 juni 2001, zaak C-381/99, ECLI:EU:C:2001:358, r.o. 58 (*Brunnhofer/Bank der österreichischen Postsparkasse AG*)). Het Hof overwoog vervolgens dat, wanneer verzoekster erin slaagde dit te bewijzen, er schijn van discriminatie was en dat de werkgever diende te bewijzen dat er geen inbreuk was gemaakt op het beginsel van gelijke beloning (r.o. 60).

De werkgever kon dit volgens het Hof doen door bijvoorbeeld aan te tonen dat de door partijen werkelijk verrichte werkzaamheden feitelijk niet vergelijkbaar waren of door het verschil in beloning te rechtvaardigen door objectieve factoren die niets van doen hadden met discriminatie op grond van geslacht (r.o. 61 en 62).

- 6.5 Het is aan verzoekster om feiten aan te voeren die ongelijke beloning op grond van geslacht kunnen doen vermoeden. Als zij hierin slaagt, is het aan verweerder om te bewijzen dat zij geen verboden onderscheid heeft gemaakt (artikel 7:646, twaalfde lid, BW).

De maatman

- 6.6 Verweerder heeft ter zitting aangevoerd dat zij de door verzoekster aangewezen maatman niet geschikt acht om bij het onderzoek te betrekken. Vanwege persoonlijke omstandigheden is de maatman in 2019 en 2020 enkele maanden afwezig geweest. Op dit moment is hij zijn werkzaamheden weer aan het opbouwen. Het College volgt dit standpunt niet. Op grond van het hierboven aangehaalde Brunnhofer-arrest, volstaat, voor de vaststelling van de maatman dat sprake is van beloningsonderscheid in de zin de WGB dat een werknemer één andere collega aanwijst die - kort gezegd - voor hetzelfde werk hoger beloond wordt. Het College zal in het onderzoek met name ingaan op de werkzaamheden die verzoekster heeft verricht, die volgens verweerder tot de taken van de maatman horen. Het College laat de periode van afwezigheid van de maatman (2019 en 2020) hierbij buiten beschouwing. Gelet op het vorenstaande, zal het College de beloning van de door verzoekster aangewezen maatman in zijn oordeelsvorming betrekken.

Verskil in beloning?

- 6.7 Vast staat dat verzoekster de functie Bedrijfsvoeringsspecialist B bekleedt (hierna: medior arbeidsdeskundige). Conform het Landelijke Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP), is zij in salarisschaal 10 geplaatst. De maatman bekleedt de functie Bedrijfsvoeringsspecialist C (hierna: senior arbeidsdeskundige), waaraan salarisschaal 11 is gekoppeld. Het College stelt vast dat sprake is van een beloningsverschil tussen partijen.

Functionies van gelijke waarde?

- 6.8 Verweerder heeft aangevoerd dat de werkzaamheden van verzoekster niet kunnen worden vergeleken met die van de maatman. Senior arbeidsdeskundigen, waaronder de maatman, verrichten in tegenstelling tot verzoekster zelfstandig passendheidsonderzoeken, geven begeleiding aan en fungeren als mentor voor mediors, en hebben een voortrekkersrol in interne en externe netwerken. Verzoekster heeft aangevoerd dat zij wel degelijk met de maatman kan worden vergeleken omdat zij deze werkzaamheden ook heeft verricht. De vraag die voortligt, is of verzoekster arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde heeft verricht als de maatman. Ter beoordeling staat of de feitelijke functie-invulling door verzoekster gelijkwaardig is aan de feitelijke functie-invulling door de maatman.

Gelijkwaardige functie-invulling?

- 6.9 De passendheidsonderzoeken, waarin wordt onderzocht of een nieuwe functie passend is voor een medewerker, worden volgens verweerder in principe uitgevoerd door senior arbeidsdeskundigen.

Medior arbeidsdeskundigen kunnen deze indien gewenst in het kader van ontwikkeling ook uitvoeren, zij het onder begeleiding van een senior arbeidsdeskundige. Op basis van de door verzoekster overgelegde stukken stelt het College vast dat zij in ieder geval in de periode 1 januari 2019 februari 2021 meer passendheidsonderzoeken heeft verricht dan de maatman. Het College passeert de ter zitting geponeerde stelling van verweerder dat de maatman sinds de zomer van 2019 vanwege persoonlijke omstandigheden enkele maanden afwezig is geweest en om die reden minder onderzoeken heeft verricht. Uit de overgelegde stukken blijkt dat ook in de eerste helft van 2019 meer passendheidsonderzoeken op de naam van verzoekster staan dan de maatman. Ter zitting heeft verzoekster gesteld dat zij evenals de maatman de onderzoeken zelfstandig verricht, zonder begeleiding van een senior medewerker. Hiertoe verwijst zij onder meer naar een passendheidsonderzoek van maart 2018 dat zij zelfstandig heeft uitgevoerd. Verweerder heeft deze stelling van verzoekster niet betwist. Het College stelt op grond hiervan en de stukken vast dat verzoekster in ieder geval sinds 2018 zelfstandig passendheidsonderzoeken verricht.

- 6.10 Ten tweede stelt verzoekster dat zij ook collega's begeleidt en van advies voorziet. Volgens verweerder is het geven van advies anders dan de zwaardere verantwoordelijkheid van een senior medewerker om de medior waaraan deze gekoppeld is te begeleiden bij passendheidsonderzoeken, ingewikkelde casuïstiek, kennisoverdracht en het fungeren als een sparringspartner. De stelling van verzoekster dat zij niet gekoppeld is aan een senior medewerker heeft verweerder echter niet betwist. Het College stelt op basis van de verscheidene e-mails die verzoekster heeft overgelegd vast dat zij vragen beantwoordt van zowel medior als senior collega's, hen advies geeft en desgevraagd suggesties doet over nodige aanpassingen en aanvullingen van de door hen opgestelde rapporten.
- 6.11 Ten derde heeft verzoekster aangevoerd dat zij, anders dan verweerder stelt, wel degelijk deelneemt aan interne en externe werkgroepen en overleggen. Op basis van de stukken die verzoekster heeft ingebracht stelt het College vast dat zij in ieder geval deelneemt aan netwerken. Zo blijkt uit een overzicht waarnaar verzoekster verwijst, dat zij voor het landelijk AD overleg in 2021 even vaak is ingepland als de maatman. Verweerder stelt dat voor zover verzoekster hieraan heeft deelgenomen, zij zich hier niet uit eigen initiatief voor heeft opgegeven. Dit wordt wel verwacht van een senior medewerker. Bovendien heeft verzoekster geen voortrekkersrol ingenomen tijdens de netwerken die zij heeft bijgewoond. Een voortrekkersrol houdt volgens verweerder in dat een medewerker niet alleen participeert, maar ook actief deelneemt aan overleggen en daarnaast ook netwerken initieert, bouwt en onderhoudt. Het gaat volgens hem voornamelijk om gedrag dat verzoekster in tegenstelling tot de maatman, de periode waarin hij vanwege persoonlijke omstandigheden afwezig is geweest daarbij buiten beschouwing latend, niet vertoont. Het College stelt vast dat partijen van mening verschillen over de vraag of verzoekster zich al dan niet uit eigen initiatief aanmeldt voor overleggen. Verder stelt het College vast dat verzoekster anders dan verweerder stelt, niet altijd slechts de rol van participant inneemt. Zo blijkt uit een e-mail gedateerd 3 oktober 2019 dat verzoekster wordt gevraagd om bij te dragen aan het vormgeven van een onderwijsmodule en om samen met de betreffende docent de les te verzorgen.

Hoewel partijen van mening verschillen over de mate waarin verzoekster het initiatief neemt om zich aan te melden voor de netwerken, is de voortrekkersrol, gelet op de door beide partijen gegeven informatie, niet het enige niveaubepalende element in de functie van senior arbeidsdeskundige. Het College is van oordeel dat, met inachtneming van de overgelegde stukken en wat partijen ter zitting naar voren hebben gebracht, kan worden vastgesteld dat verzoekster (nagenoeg) dezelfde taken heeft verricht als de maatman. Het College concludeert op basis van het voorgaande dat de functie van verzoekster gelijkwaardig is aan de functie van de maatman.

- 6.12 Nu verzoekster met succes heeft onderbouwd dat zij een lagere beloning ontvangt dan de maatman en zij arbeid van gelijke waarde verricht, oordeelt het College dat vermoed kan worden dat verweerder jegens verzoekster onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt. Het is nu aan verweerder om te bewijzen dat het verschil in beloning kan worden verklaard door andere objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht.

Beloningsverschil gerechtvaardigd?

- 6.13 Het beloningsverschil is volgens verweerder objectief verklaarbaar omdat de maatman gediplomeerd was op het moment dat hij in dienst trad. Hij heeft dan ook gesolliciteerd op de senior functie. Verzoekster daarentegen beschikte niet over het benodigde diploma en solliciteerde daarom op de medior functie. Het College passeert dit argument van verweerder omdat niet in het geding is dat bij de inschaling in 2016 onderscheid is gemaakt. De vraag die in casu voorligt, is of verweerder jegens verzoekster thans onderscheid maakt door haar lager te belonen dan de maatman, voor arbeid van gelijke waarde.
- 6.14 Verweerder heeft aangevoerd dat het beloningsverschil kan worden verklaard door de taken van de maatman. Deze zijn zwaarder dan die van verzoekster. Verweerder heeft deze stelling echter niet met stukken onderbouwd. Zo heeft zij geen stukken overgelegd waaruit blijkt dat de maatman daadwerkelijk gekoppeld was aan een medior arbeidsdeskundige aan wie hij begeleiding en advies gaf dan wel dat verzoekster haar werk onder begeleiding van een senior medewerker uitvoerde. Ook heeft verweerder geen stukken overgelegd die bevestigen dat de maatman bij de door hem verrichte passendheidsonderzoeken zwaardere taken en/of verantwoordelijkheden had dan verzoekster bij de onderzoeken die zij heeft verricht. Daarnaast heeft verweerder ook zijn stelling dat de maatman in tegenstelling tot verzoekster een voortrekkersrol had bij interne- en externe overleggen (in ieder geval in de periode vóór de zomer van 2019), niet met stukken noch anderszins onderbouwd.
- 6.15 Ten slotte heeft verweerder verklaard dat hij niet op de hoogte was dat verzoekster passendheidsonderzoeken verrichtte. Hij stelt dat met uitzondering van de zomerperiode in 2019, waarin hij verzoekster heeft gevraagd om bij te springen bij de passendheidsonderzoeken vanwege krapte op de afdeling, dit haar in de periode die daarop volgde niet expliciet heeft opgedragen. Het College is van oordeel dat deze stelling niet kan bijdragen aan het rechtvaardigen van het beloningsverschil.

Verweerder behoorde als werkgever en leidinggevende immers te weten dat verzoekster in de genoemde periode relatief veel passendheidsonderzoeken heeft verricht en of zij hierbij is begeleid door een senior arbeidsdeskundige. Het had dan ook voor de hand gelegen om dit tijdens een functioneringsgesprek met haar te bespreken en haar de instructies te geven om niet (zonder begeleiding van een senior) passendheidsonderzoeken te verrichten. Dat verweerder dit heeft nagelaten, dient voor zijn rekening en risico te blijven.

- 6.16 Nu verweerder er niet in is geslaagd te bewijzen dat het beloningsverschil kan worden verklaard door objectieve factoren, komt het College tot het oordeel dat verweerder jegens verzoekster direct onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt door haar voor arbeid van gelijke waarde lager te belonen dan de maatman. Het maken van direct onderscheid op grond van geslacht is verboden, tenzij op dat verbod een wettelijke uitzondering van toepassing is. Gesteld noch gebleken is dat een wettelijke uitzondering van toepassing is. Het College oordeelt dan ook dat verweerder jegens verzoekster verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt bij de beloning.

7 Oordeel

De Nationale Politie heeft jegens [REDACTED] verboden onderscheid op grond van geslacht gemaakt.

Aldus gegeven te Utrecht op 29 april 2020 door mr. G.M. Lieuw LL.M., voorzitter, prof. dr. J. Morijn, en mr. M. Chébtí LL.M., leden van het College voor de Rechten van de Mens, in tegenwoordigheid van mr. G.E. Rovere Flores, secretaris.



mr. G.M. Lieuw LL.M.



mr. G.E. Rovere Flores
namens deze,
mr. S.B. Hester
secretaris