

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

3130

Vragen van het lid **Krol** (50PLUS) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen over *de uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens «Stichting VU-VUmc discrimineerde twaalf oudere medewerkers op grond van hun leeftijd bij de ontslagaanzeggingen in het kader van een reorganisatie»* (ingezonden 3 juni 2016).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 8 juli 2016) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2015–2016, nr. 2952.

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het begin 2014 genomen besluit van de Stichting VU-VUmc (de VU) om drie afdelingen binnen de faculteit Aard- en Levenswetenschappen te reorganiseren, en dat als gevolg daarvan twaalf oudere medewerkers met ontslag worden bedreigd?¹ Is het waar dat van het totaal aantal medewerkers dat met ontslag is bedreigd, 57,3% ouder is dan 55 jaar?

Antwoord 1

Ja, ik heb via het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens kennis genomen van het besluit van de VU tot reorganisatie van de afdelingen AAW, MCB en het IVM. In het oordeel van 17 mei 2016 heeft het College voor de Rechten van de Mens geconstateerd dat onbetwist vaststaat dat van het totaal aantal medewerkers dat als gevolg van de reorganisatie met ontslag is bedreigd, 57,3% ouder is dan 55 jaar.

Vraag 2

Is het waar dat de voorzitter van de reorganisatiecommissie van de VU heeft gezegd, dat wetenschappelijk onderzoek gedaan zou moeten worden door mensen die goedkoper zijn, dus van rond de dertig of veertig in plaats van rond de vijftig? Bent u het ermee eens dat een dergelijke uitspraak – ongeacht de context waarin deze gedaan is – zeer ongelukkig kan overkomen op oudere medewerkers, en dat kwaliteit van een onderzoeker leidend zou

¹ Uitspraak van 17 mei 2016 van het College voor de rechten van de mens: «Stichting VU-VU-mc discrimineerde twaalf oudere medewerkers op grond van hun leeftijd bij de ontslagaanzeggingen in het kader van een reorganisatie». Oordeelnummer 2016-41. Dossiernummer: 2015-0234. Zie: <https://mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2016-41/detail>.

moeten zijn bij vaststelling van diens geschiktheid om wetenschappelijk onderzoek te verrichten? Kunt u uw antwoord motiveren?

Vraag 3

Hoe beoordeelt u de bewering van het faculteitsbestuur dat leeftijd op geen enkel moment leidend is geweest bij de te maken keuzes in de reorganisatie? Acht u deze bewering overtuigend, gegeven het genomen reorganisatiebesluit? Kunt u uw antwoord motiveren?

Vraag 4

Deelt u het oordeel van het College voor de Rechten van de mens, dat sprake is van indirecte discriminatie, omdat de reorganisatie vooral oudere medewerkers treft? Kunt u uw antwoord motiveren?

Vraag 5

Deelt u het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens, dat de uitspraak van de voorzitter van de reorganisatiecommissie is toe te rekenen aan de VU, en leidt tot directe discriminatie op grond van leeftijd? Kunt u uw antwoord motiveren?

Vraag 6

Deelt u de mening van de VU dat met de reorganisatie en de wijze waarop deze is uitgevoerd, een legitiem doel op correcte wijze is gediend, om een einde te maken aan een structureel verlieslijdende situatie op de afdelingen waarop de reorganisatie betrekking had? Kunt u uw antwoord motiveren?

Vraag 7

Deelt u het eindoordeel van het College voor de Rechten van de Mens dat de VU onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij heeft gezocht naar middelen die niet of minder discriminerend zijn naar leeftijd, dat het leeftijdsonderscheid niet objectief gerechtvaardigd is, en derhalve sprake is van verboden onderscheid op grond van leeftijd, bij de ontslagaanzeggingen die in het kader van de reorganisatie zijn gedaan?

Antwoord 2 tot en met 7

Net als ieder ander mag een werkgever zich niet schuldig maken aan discriminatie. Discriminatie op grond van leeftijd op het werk is in Nederland dan ook verboden. Nederland is een democratische rechtstaat. Dat betekent dat de beoordeling of in een specifieke zaak daadwerkelijk sprake is van discriminatie, als gevolg van de keuze van de scheiding van machten een bevoegdheid is die is voorbehouden aan de rechter en het College voor de Rechten van de Mens. Het is niet aan mij om hierover een inhoudelijk oordeel over te vellen.

Ik wil in dit verband benadrukken hoe belangrijk het is dat iedereen die zich gediscrimineerd voelt, hiervan aangifte doet bij de politie en/of hiervan melding doet bij het College voor de Rechten van de Mens. De gemeentelijke antidiscriminatievoorziening kan hierbij bijstand verlenen. Op die manier wordt er een duidelijke grens getrokken en kan een inhoudelijk oordeel worden gegeven over de betreffende zaak. Het is dan ook een goede zaak dat de twaalf medewerkers van de VU aan wie ontslag was aangezegd deze zaak hebben gemeld bij het College voor de Rechten van de Mens, zodat het College voor de Rechten van de Mens zich in haar oordeel van 17 mei 2016 over deze zaak heeft kunnen uitspreken.

In dit oordeel heeft het College voor de Rechten van de Mens vastgesteld dat bij de ontslagaanzeggingen van de betrokken medewerkers sprake is van indirect onderscheid op grond van leeftijd, gezien 57,3% van het totaal aantal medewerkers dat als gevolg van de reorganisatie met ontslag is bedreigd ouder is dan 55 jaar. Verder heeft het College voor de Rechten van de Mens vastgesteld dat de VU niet heeft betwist dat de voorzitter van de reorganisatiecommissie in zijn uitspraak heeft verwezen naar de gemiddeld hoge leeftijdssamenstelling van afdelingen waarop de reorganisatie betrekking heeft en deze uitspraak als direct onderscheid gekwalificeerd. Het College voor de Rechten van de Mens heeft daarop geconcludeerd dat door de VU onderscheid is gemaakt op grond van leeftijd bij de ontslagaanzeggingen van deze medewerkers in het kader van de reorganisatie. Het College voor de Rechten van de Mens acht het door de VU gemaakte onderscheid niet

objectief gerechtvaardigd, zodat zij tot het oordeel komt dat het door de VU gemaakte onderscheid dient te worden aangemerkt als verboden onderscheid op grond van leeftijd.

Vraag 8

Welke actie gaat u ondernemen naar aanleiding van bovenvermeld oordeel van het College voor de Rechten van de Mens? Kunt u uw antwoord motiveren?

Antwoord 8

Oordelen van het College voor de Rechten van de Mens zijn niet bindend. Dit zorgt er mede voor dat het indienen van een klacht bij het College voor de Rechten van de Mens laagdrempelig is. Aan de oordelen van het College voor de Rechten van de Mens wordt vaak gevolg gegeven. Zo is in 2015 in 81% van de oordelen van het College voor de Rechten van de Mens door de betreffende organisatie naar aanleiding van het oordeel een maatregel genomen². Het is aan de betrokken medewerker(s) en de betrokken werkgever, in casu de VU, om met elkaar in gesprek te gaan over het oordeel en daarbij te bekijken op welke wijze gevolg kan worden gegeven aan dit oordeel.

Mocht(en) de medewerker(s) en de werkgever ondanks het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens er onverhoopt niet samen uitkomen, dan staat het de betrokken medewerker(s) vrij om de zaak ook aan de rechter voor te leggen.

Vraag 9

Op welke wijze is geborgd, en gaat u borgen dat bij personele reorganisaties bij deze en andere rijksinstellingen het afspiegelingsbeginsel correct wordt gehanteerd, en verboden onderscheid op grond van leeftijd wordt voorkomen? Kunt u uw antwoord motiveren?

Antwoord 9

Allereerst merk ik op dat de VU geen rijksinstelling is, maar een privaatrechtelijke rechtspersoon waar het Burgerlijk Wetboek op van toepassing is. De door de VU aangezegde ontslagen waar het oordeel van het College betrekking op heeft, zijn gedateerd van voor 1 juli 2015. Voor deze datum was het bijzonder onderwijs (en daarmee ook de VU) uitgezonderd van de UWV toets. Sinds 1 juli 2015 geldt voor het bijzonder onderwijs dat een voorgenomen ontslag om bedrijfseconomische redenen door UWV preventief wordt getoetst. Dat betreft niet alleen de redenen die ten grondslag liggen aan het voorgenomen ontslag maar ook of de werkgever het afspiegelingsbeginsel juist heeft toegepast. Daarbij toetst UWV of bij het vervallen van arbeidsplaatsen sprake is van uitwisselbare functies, en zo ja, of de juiste ontslagvolgorde is toegepast overeenkomstig de volgorde die geldt op grond van het afspiegelingsbeginsel. Als UWV concludeert dat dit niet het geval is, dan zal geen toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst worden verleend. Als UWV concludeert dat dit wel het geval is en de werknemer hier niet mee instemt, kan hij de opzegging van de arbeidsovereenkomst aanvechten bij de kantonrechter.

Voor rijksambtenaren gelden de regels omtrent reorganisatie uit het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR). Op grond daarvan geldt sinds de introductie van het Van Werk Naar Werk-beleid dat voor het bepalen wie voor ontslag in aanmerking komt (boventalligheid) eveneens het afspiegelingsbeginsel van toepassing is. Als een ambtenaar meent dat dit beginsel ten onrechte niet, of niet juist, is toegepast, kan hij tegen het ontslag bezwaar maken. Als dat niet wordt gehonoreerd kan hij het ontslag aanvechten bij de rechter.

² Jaarverslag 2015 van het College voor de Rechten van de Mens. Zie [http://www.mensenrechten.nl/publicaties/zoek?categorie\[0\]=434555](http://www.mensenrechten.nl/publicaties/zoek?categorie[0]=434555)