

RECHTSPRAAK

## X/Essent N.V.

***Nu de vijf kandidaten die uit veertig sollicitanten zijn geselecteerd voor de eerste gespreksronde van verschillende leeftijden waren en allemaal meer dan tien jaar werkervaring hadden, is aangetoond dat Essent niet discriminatoir heeft gehandeld op basis van leeftijd.***

### *Feiten*

De heer X heeft op 2 maart 2017 bij Essent gesolliciteerd naar de functie van Senior Auditor Sales. Essent heeft de heer X niet uitgenodigd op gesprek en daarbij aangegeven dat de voorkeur uitgaat naar iemand met een big 4-achtergrond met vijf tot tien jaar werkervaring. De heer X heeft hierop aangegeven dat hij vindt dat Essent op indirecte wijze in leeftijd discrimineert, nu de advertentie slechts de minimumeis van drie jaar werkervaring stelt. De heer X heeft vervolgens een klacht ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens. Het College heeft per brief van 2 augustus 2017 zijn oordeel aan beide partijen toegestuurd, inhoudende dat Essent jegens de heer X verboden onderscheid op grond van leeftijd heeft gemaakt. Essent blijft echter bij haar standpunt dat zij geen reden ziet om de heer X uit te nodigen, dan wel een voorstel voor een minnelijke regeling te doen. De heer X vordert onder meer voor recht te verklaren dat Essent een verboden onderscheid naar leeftijd heeft gemaakt en onrechtmatig jegens de heer X heeft gehandeld, alsmede een materiële en immateriële schadevergoeding.

### *Oordeel*

De vraag die thans voorligt, is of de door het College geconstateerde overtreding inhoudt dat sprake is van onrechtmatig handelen ex artikel 6:162 BW van Essent jegens de heer X. Volgens Essent is geen sprake van (indirecte) leeftijdsdiscriminatie en zijn de feiten en omstandigheden niet volledig en juist weergegeven. De heer X heeft de vereiste opleiding niet voltooid en voldoet zodoende reeds niet aan het eerste vereiste van het profiel. Verder wordt aangegeven: 'Big 4 ervaring is een pre'. De heer X heeft geen ervaring bij een big 4-accountantskantoor, hij heeft louter in overheidsfuncties gewerkt. Ook mist hij ervaring met het derde voorkeurscriterium: ervaring met retailactiviteiten en/of energieketen. Pas bij de andere profielvereisten van de vacature zouden aanknopingspunten kunnen worden gezien waarbij het cv van de heer X zou aansluiten, maar met daarbij de kanttekening dat het Essent is opgevallen dat het cv van de heer X geen werkervaring, opleidingen of trainingen bevat over de periode van 2012 tot 2017. Kortom: zijn cv en profiel vormden geen basis om hem uit te nodigen. De stelling van Essent dat de belangrijkste reden om de heer X niet uit te nodigen

voor een sollicitatiegesprek was gelegen in de omstandigheid dat zijn profiel niet voldeed, heeft zij voldoende overtuigend onderbouwd. Dat het vervolgens de intentie was van Essent om de heer X daarbij een extra toelichting op en een verzachting van de afwijzing te geven, moge zo zijn. In elk geval heeft deze extra toelichting een averechts effect gehad. Wat er van die intentie verder ook zij, het gaat om het handelen van Essent in het sollicitatie- en selectieproces en het effect dat dit handelen heeft. Essent moet in dit verband aantonen dat er in het selectietraject en bij de afwijzing van de heer X geen sprake is geweest van een ongelijke behandeling. Essent heeft dit naar het oordeel van de kantonrechter afdoende aangetoond met haar niet, althans onvoldoende weersproken toelichting van de feitelijke gang van zaken rondom de sollicitatieprocedure. Nu de vijf kandidaten die uit veertig sollicitanten zijn geselecteerd voor de eerste gespreksronde van verschillende leeftijden waren en allemaal meer dan tien jaar werkervaring hadden, is aangetoond dat Essent niet discriminatoir heeft gehandeld op basis van leeftijd. De vorderingen van de heer X worden dan ook afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 17-05-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2018:2438

**Zaaknummer:** 6510155 CV EXPL 17-8852

**Rechters:** B.C.W. Geurtsen-van Eeden

**Advocaten:** L.J.H. Stein en M. Ritmeester

**Wetsartikelen:** 6:162 BW