

RECHTSPRAAK

Kern

Werkneemster is op 1 augustus 1980 in dienst getreden bij het Rijnlands Lyceum in de functie van docente. Haar is in 1985 een zogenoemde HOS-garantie aangeboden. Daarin werd als uitzicht gesteld salarisschaal 12. In de regeling was als vervalgrond opgenomen een onderbreking van meer dan twee maanden niet werken. In 1988 moet werkneemster haar arbeidsovereenkomst opzeggen wegens het feit dat haar tweede kind in verband met een voedselallergie langdurig borstvoeding nodig had. In 1989 is zij wederom in dienst getreden tegen een lagere salarisschaal. In 2001 vordert werkneemster met terugwerkende kracht inschaling conform de HOS-garantie. Zij stelt daartoe dat de vervalgrond nietig is. In eerste aanleg heeft de rechter de vordering van werkneemster toegewezen.

In hoger beroep stelt het Rijnlands Lyceum onder andere dat de rechtbank ten onrechte aan het verweer van rechtsverwerking is voorbij gegaan. Het hof overweegt dat volgens vaste rechtspraak het uitgangspunt is dat van rechtsverwerking slechts sprake kan zijn indien de schuldeiser zich heeft gedragen op een wijze die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onverenigbaar is met het vervolgens geldend maken van het betrokken recht. Enkel tijdsverloop levert geen toereikende grond op voor het aannemen van rechtsverwerking; daartoe is vereist de aanwezigheid van bijzondere omstandigheden als gevolg waarvan hetzij bij de schuldenaar het gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat de schuldeiser zijn aanspraak niet (meer) geldend zal maken, hetzij de positie van de schuldenaar onredelijk zou worden benadeeld of verzaamd in geval de schuldeiser zijn aanspraak alsnog geldend zou maken (HR 7 juni 1991, NJ 1991, 708, onder 3.3.1 en HR 29 september 1995, NJ 1996, 89, onder 3.3).

Daarnaast brengt Rijnlands Lyceum onder meer het volgende naar voren. De vervalgrond in de HOS-garantie is sekseneutraal verwoord en kan daarmee geen directe discriminatie vormen. Om indirecte discriminatie van een regeling aan te tonen, moet een cijfermatige onderbouwing worden aangevoerd waaruit blijkt dat de regeling meer vrouwen dan mannen treft. Werkneemster heeft geen cijfermatige onderbouwing gegeven en daardoor kan ook geen indirecte discriminatie worden aangenomen. Ten slotte voert het Rijnlands Lyceum aan dat er een voldoende rechtvaardigingsgrond voor het indirect onderscheid aanwezig is.

Het hof overweegt dat de regeling op zich geen onderscheid maakt naar geslacht. Nu echter tussen partijen vast staat dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst in de zomer van 1988 heeft opgezegd vanwege borstvoeding, dus betrekking hebbend op zwangerschap of moederschap en uit niets blijkt dat voeding op andere wijze mogelijk was noch dat met aanpassing de arbeidsovereenkomst in stand kon blijven en ontslagname achterwege kon blijven, wordt de vervalgrond uit de HOS-garantie op dezelfde wijze toegepast op

verschillende situaties net als in het Brown-arrest (HvJ EG 30 juni 1998 (Brown-arrest, NJ 1999,476)), nu de situatie van een opzegging vanwege zwangerschap of moederschap niet kan worden vergeleken met de situatie van een mannelijke werknemer die de arbeidsovereenkomst opzegt: de seksegerelateerde dwangpositie ontbreekt immers. Daardoor is in casu sprake van directe discriminatie op grond van geslacht. Een cijfermatige onderbouwing is dus niet vereist. Ook komt het hof niet toe aan de behandeling van eventuele rechtvaardigingsgronden, nu die alleen een rol kunnen spelen bij indirecte discriminatie.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-02-2008

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2008:BC5086

Zaaknummer: Co5/1780