

RECHTSPRAAK

Kern

Een man van Soedanese afkomst krijgt geen verlenging van zijn arbeidsovereenkomst. Deze beslissing wordt genomen enkele maanden nadat hij heeft geklaagd over discriminatie. De Commissie Gelijke Behandeling heeft geoordeeld dat sprake is van victimisatie. De man doet een beroep op artikel 8a AWGB en vordert primair verlenging van de arbeidsovereenkomst en subsidiair schadevergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat artikel 8a AWGB geen ruimte biedt voor toewijzing van het primair gevorderde. Op grond van artikel 8 AWGB (dat de gediscrimineerde medewerker beschermt tegen victimisatieontslag) kan door de werknemer de vernietigbaarheid van de beëindiging worden ingeroepen. Het vernietigen van de beëindiging heeft als gevolg dat de arbeidsovereenkomst dus blijft bestaan en de werkgever gehouden is tot uitbetaling van loon. Gezien de ingrijpende gevolgen daarvan kent artikel 8 AWGB een vervaltermijn van 2 maanden en een verjaringstermijn van 6 maanden. Anders dan artikel 8 leidt een beroep op artikel 8a AWGB niet tot de mogelijkheid van vernietigbaarheid. Artikel 8a AWGB dat een algemene bescherming tegen victimisatie beoogt te geven (buiten de gevallen waarin artikel 8 AWGB van toepassing is) noemt geen specifieke sancties. De kantonrechter gaat er vanuit dat de wetgever niet heeft bedoeld aan artikel 8a AWGB dezelfde gevolgen te verbinden als aan overtreding van artikel 8 AWGB, nu die sanctie (met bijbehorende verval- en verjaringstermijn) niet uitdrukkelijk ten aanzien van dit artikel is opgenomen. De wetsgeschiedenis bij dit artikel geeft hiervoor evenmin aanknopingspunten. Die opvatting sluit bovendien aan bij hetgeen de Hoge Raad heeft overwogen in het Nedlloyd-arrest (HR 20-3-1992 NJ 1992, 495), te weten dat met het stelsel van de vernietigbaarheid en de daaraan gekoppelde korte verjaringstermijnen bezwaarlijk is te rijmen dat daarnaast ruimte bestaat voor het invoeren van nietigheid wegens strijd met de wet, de openbare orde of de goede zeden. Dit past ook niet in het gesloten stelsel van het ontslagrecht. Dat in het onderhavige geval geen sprake is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst maar van het aflopen daarvan van rechtswege, maakt dit niet anders. De kantonrechter is van oordeel dat een vordering tot schadevergoeding op grond van onrechtmatige daad of slecht werkgeverschap resteert. Daarvan kan slechts sprake zijn indien het besluit niet te verlengen (dat in een geval als het onderhavige gelijk staat met het besluit tot het niet aangaan van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 5 eerste lid onder b AWGB) zijn oorzaak vindt in het op grond van artikel 1 AWGB verboden onderscheid naar ras. Het voorgaande brengt met zich dat het primair gevorderde niet kan worden toegewezen.

Ten aanzien van de subsidiaire vordering overweegt de kantonrechter het volgende. De gelijkebehandelingswetgeving kent een bijzondere bewijspositie toe aan degene die zich op deze wetgeving beroept, welke onder meer is neergelegd in artikel 10 AWGB. Op grond van dit

artikel is het voldoende als degene, die meent dat in zijn nadeel onderscheid is gemaakt, in rechte feiten aanvoert die dit onderscheid kunnen doen vermoeden. Het is vervolgens aan de wederpartij om te bewijzen dat niet in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving is gehandeld. Deze bijzondere vorm van bewijslastverdeling geldt echter niet voor de artikelen 8 en 8a AWGB. Voor deze bepalingen geldt de gewone bewijslastverdeling zoals neergelegd in het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering. De kantonrechter komt op een aantal punten tot een andere vaststelling van de feiten en wijkt op grond daarvan af van het CGB oordeel. Op grond daarvan wordt het subsidiair gevorderde eveneens afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-11-2008

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2008:BG5158

Zaaknummer: 547651 UC EXPL 07-15377

Wetsartikelen: 8 AWGB, 8a AWGB en 10 AWGB