

RECHTSPRAAK

werkneemster/Marine Trading & Services BV

Werkgever heeft geen verboden onderscheid gemaakt bij het besluit om de arbeidsovereenkomst van zwangere werkneemster niet te verlengen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 februari 2013 in dienst bij werkgever. In oktober of begin november 2013 stelde werkneemster werkgever op de hoogte van haar zwangerschap. Werkgever heeft op 20 december 2013 aan werkneemster medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst niet verlengd zou worden in verband met verdergaande automatisering van de certificaten. Werkneemster heeft het College voor de rechten van de mens verzocht te beoordelen of werkgever een verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht bij de arbeidsomstandigheden en bij het besluit de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet te verlengen vanwege haar zwangerschap. Op 15 augustus 2014 heeft het College voor de rechten van de mens geoordeeld dat werkgever een verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht bij het besluit om de arbeidsovereenkomst te verlengen, maar dat niet is gebleken dat werkgever jegens werkneemster onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt bij de arbeidsomstandigheden. Werkneemster vordert een schadevergoeding van € 22.196,17. De kantonrechter heeft de vordering van werkneemster afgewezen. Tegen dit vonnis komt werkneemster in hoger beroep.

Oordeel

Werkgever voert aan dat zij sinds eind 2012 heeft geïnvesteerd in de automatisering van de administratieve werkzaamheden ter zake de certificatenbehandeling teneinde efficiënter te kunnen werken. Als gevolg daarvan kunnen de monteurs zelf de door hen opgestelde inspectierapporten in het systeem verwerken/bewerken. Vóór die tijd werden de inspectierapporten door werkneemster verwerkt in het systeem en inmiddels doen de monteurs dit zelf. Werkneemster heeft niet betwist dat werkgever deze automatisering heeft doorgevoerd. Werkneemster heeft ook niet betwist dat haar werkzaamheden voornamelijk bestonden uit het maken van certificaten. Sterker, werkneemster heeft aangevoerd dat dit het grootste onderdeel was van haar takenpakket en dat dit ook gold voor haar collega's X en Y. Evenmin heeft werkneemster betwist dat door deze automatisering het verwerken/bewerken door monteurs kan geschieden. Daar volgt logischerwijze uit dat haar werkzaamheden door de

automatisering zijn verminderd.

Het was niet zo dat van de een op de andere dag de werkzaamheden van werknemster zouden verdwijnen. Dit was een geleidelijk proces. Om die reden is het aanbod van een nulurencontract niet in tegenspraak met de stelling van werkgever dat de werkzaamheden verminderden. Over dat nulurencontract heeft werkgever aangevoerd dat zij dat werknemster heeft aangeboden omdat voorzienbaar was dat de functie van werknemster zou komen te vervallen en dat om die reden het contract van werknemster niet onder dezelfde voorwaarden verlengd kon worden. De omvang van de resterende administratieve uren was toen nog niet goed inzichtelijk, aldus werkgever. Dit nulurencontract werd aangeboden voor de duur van twee maanden. De duur van dit contract is opmerkelijk volgens werknemster, omdat het zou duren tot haar zwangerschapsverlof. Zij ziet daarin een bevestiging van haar vermoeden dat haar contract niet werd verlengd vanwege haar zwangerschap. Echter, vaststaat dat de werkzaamheden afnamen en eveneens staat vast dat voor werkgever voorzienbaar was dat de werkzaamheden kwamen te vervallen.

Werknemster heeft aangevoerd dat de contracten van X en Y wel zijn verlengd. Daaruit leidt zij af dat werkgever een verboden onderscheid heeft gemaakt wegens haar zwangerschap. Werkgever heeft daartegen ingebracht dat de werkzaamheden, het niveau en de kwaliteit van het werk van X en Y niet vergelijkbaar waren met dat van werknemster. Werknemster klaagt erover dat de kantonrechter (te) veel waarde heeft gehecht aan de omstandigheid dat de functies van hen voor een deel niet gelijk of vergelijkbaar zijn. Volgens werknemster gaat het erom dat de werkzaamheden grotendeels hetzelfde waren. Echter, gelet op de uitvoerige uiteenzetting van werkgever in eerste aanleg van de specifieke werkzaamheden die door X en Y werden verricht, kon werknemster in hoger beroep niet volstaan met de enkele stelling dat zij wel dezelfde werkzaamheden verrichtte. Bovendien heeft zij daarmee niet betwist dat de kwaliteit van het geleverde werk van X en Y beter was. Het hof acht echter minstens zo belangrijk dat werkgever de beslissing om het contract van X (en wellicht ook dat van Y) te verlengen al had genomen voordat zij van de zwangerschap van werknemster op de hoogte was. Het kan werkgever niet kwalijk worden genomen dat zij (reeds) heeft gekozen voor een verlenging van de contracten van X en Y – die én goed functioneerden, én breder inzetbaar waren – toen de verlenging van het contract van werknemster aan de orde kwam, terwijl werkgever toen geen behoefte meer had aan de door werknemster verrichte werkzaamheden, althans niet zo lang en niet in die mate dat deze een verlenging van het contract toestonden. Werknemster heeft nog aangevoerd dat de vrouwen die geen kinderwens hadden of ouder dan 40 jaar waren, wel een verlenging van een arbeidsovereenkomst hebben gekregen. Werkgever heeft zich daartegen verweerd met de stelling dat X in de zomer van 2013 was bevallen van haar eerste kindje en dat zij niet uitsloot dat X kort daarna in verwachting zou raken van een tweede kindje en dat zij desondanks het contract met X heeft verlengd. De kantonrechter heeft dit verweer in de beoordeling betrokken en daaruit afgeleid dat niet aannemelijk is dat werkgever de voorkeur geeft aan een man of aan een vrouw die (vermoedelijk) geen kind wenst of kan krijgen boven een zwangere vrouw. Werknemster heeft daarover aangevoerd dat werkgever, juist toen X vertelde dat zij zwanger was, besloot om het contract van X niet te verlengen, wat betekende dat X gedurende een periode geen

arbeidsovereenkomst met werkgever heeft gehad en dat X pas na het einde van het bevallingsverlof een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gekregen van werkgever en dat dit pas gebeurde nadat X had uitgesproken niet nog een kind te willen krijgen. Echter zelfs als X zich op deze wijze heeft uitgesproken jegens werkgever is het cruciaal dat X en Y al een verlenging van hun contract hadden gekregen voordat werkgever op 20 december 2013 aan werkneemster had medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd, dat X en Y breder inzetbaar waren en dat, op het moment dat de verlenging van de arbeidsovereenkomst van werkneemster aan de orde kwam, de werkzaamheden sterk terugliepen en op den duur gingen eindigen. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-07-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:3350

Zaaknummer: 200.183.470_01

Rechters: A.J. Henzen, M. van Ham en Y.L.L.A.M. Delfos-Roy

Advocaten: B.L. 't Hart en K. Weijers

Wetsartikelen: 7:646 BW