

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs 'De Breul'

Het niet compenseren van samenloop van zwangerschapsverlof met schoolvakanties levert een ongeoorloofd onderscheid op grond van geslacht op. Werkgever (voortgezet onderwijs) handelt in strijd met artikel 7:646 lid 1 BW. Cao-bepaling in strijd met artikel 3:4 WAZO.

Feiten

Werkneemster is bij Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs 'De Breul' (hierna: De Breul) in dienst getreden op 1 augustus 2011 en is werkzaam als docent biologie. Op haar arbeidsovereenkomst is de Cao voor het voortgezet onderwijs 2016-2017 (hierna: de cao) van toepassing. Op grond van artikel 15.1 lid 1 cao heeft zij aanspraak op vakantie waarvan de totale omvang gelijkgesteld is aan de schoolvakanties plus vijf aanvullende dagen. Artikel 15.1 lid 7 cao bepaalt – kort gezegd – dat samenloop van zwangerschapsverlof met andere schoolvakanties dan de zomervakantie niet wordt gecompenseerd. Werkneemster is op 8 september 2017 met zwangerschapsverlof gegaan. Aansluitend heeft zij bevallingsverlof genoten tot en met 12 januari 2018. Deze periode overlapt met de herfstvakantie (een week) en de kerstvakantie (twee weken). Werkneemster vordert De Breul te veroordelen tot toekenning van de vakantieaanspraken die zij door haar zwangerschapsverlof niet heeft kunnen genieten. Zij legt aan haar vordering onder meer ten grondslag dat het niet compenseren van zwangerschapsverlof tot ongeoorloofd onderscheid op grond van geslacht leidt en dat artikel 15.1 lid 7 cao in strijd is met artikel 3:4 Wet arbeid en zorg (WAZO), welk artikel van dwingend recht is.

Oordeel

Ongeoorloofd onderscheid op grond van geslacht

Werkneemster beroept zich op tal van internationale en Europese verdragen, richtlijnen en handvesten, alsmede op de Awgb en artikel 7:646 BW. De Breul beroept zich op diverse uitspraken van de Hoge Raad over de uitleg van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, waarvan de tekst volgens De Breul exact gelijk is aan de cao-bepalingen die hier aan de orde zijn. Uit die uitspraken volgt volgens De Breul dat geen recht bestaat op compensatie zolang de betrokken werknemer de wettelijke minimumvakantieaanspraken van 20 werkdagen per jaar maar heeft kunnen genieten, hetgeen bij werkneemster het geval is geweest. Naar het

oordeel van de kantonrechter kan het beroep van De Breul op deze uitspraken haar echter niet baten, alleen al vanwege het feit dat de cao inmiddels op een relevant punt gewijzigd is. Artikel 15.1 lid 7 cao bepaalt nu immers dat de vrouwelijke werknemer bij samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof met de zomervakantie wel wordt gecompenseerd, maar bij samenloop van andere schoolvakanties en de 5 extra dagen vakantieverlof niet. Anders dan in de door de Hoge Raad berechte gevallen is nu dus geen sprake meer van een seksneutrale formulering. Er is sprake van direct onderscheid naar geslacht (inmiddels ook vastgelegd in art.7:646 lid 5 BW). Artikel 7:646 lid 1 BW bepaalt dat de werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen in onder andere de arbeidsvoorwaarden. Daarvan mag slechts worden afgeweken in de gevallen bedoeld in de leden 2 tot en met 4. Geen van de in die leden genoemde situaties doet zich hier voor. De Breul handelt wat betreft de arbeidsvoorwaarden dus in strijd met het verbod van artikel 7:646 lid 1 BW door aan werkneemster met een beroep op de cao het recht op compensatie te ontzeggen. De kantonrechter neemt bij het voorgaande nog in aanmerking dat het Hof van Justitie EG in de zaak Gómez reeds heeft bepaald dat een werkneemster haar jaarlijkse vakantie in een andere periode moet kunnen nemen dan gedurende haar zwangerschapsverlof, ook wanneer het zwangerschapsverlof samenvalt met de periode van de jaarlijkse vakantie die algemeen bij bedrijfsakkoord is vastgesteld voor het gehele personeel en dat dit ook geldt met betrekking tot een jaarlijkse vakantie die langer is dan het in Richtlijn 93/104/EG bepaalde minimum van vier weken. In voornoemde uitspraak is voorts overwogen dat sprake moet zijn van materiële en niet formele gelijkheid en dat het recht op jaarlijkse vakantie een ander doel heeft dan het recht op zwangerschapsverlof.

Strijd met artikel 3:4 WAZO

Artikel 3:4 WAZO bepaalt dat dagen waarop de werknemer de arbeid niet verricht wegens zwangerschapsverlof niet kunnen worden aangemerkt als vakantie. Omdat schoolvakanties als vakantiedagen gelden, kunnen naar het oordeel van de kantonrechter de dagen waarop een werkneemster zwangerschapsverlof geniet op grond van artikel 3:4 WAZO niet aangemerkt worden als vakantie. Hierbij is niet van belang dat een leerkracht meer vakantiedagen heeft dan het wettelijk minimum. Het recht op vakantie heeft zoals gezegd een ander doel dan het recht op zwangerschapsverlof. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de uitsluiting van het recht op compensatie van zwangerschapsverlof dat samenvalt met de schoolvakanties in strijd is met artikel 3:4 WAZO, zodat ook op die grondslag de vordering van werkneemster moet worden toegewezen.

Conclusie

De Breul wordt veroordeeld tot toekenning van de vakantieaanspraken die werkneemster door haar zwangerschaps- en bevallingsverlof niet heeft kunnen genieten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:6288

Zaaknummer: 7575887 UC EXPL 19-2178 AP/1183

Rechters: P. Krepel

Advocaten: J.L. Aarts en M.R.A. Dekker

Wetsartikelen: 7:646 BW, 3:4 WAZO en 15 Cao voor het voortgezet onderwijs 2016-2017