

RECHTSPRAAK

Is niet compenseren van het zwangerschaps- en bevallingsverlof gedurende een andere vakantie dan de zomervakantie op grond van de CAO-VO ongeoorloofd onderscheid op grond van geslacht? De kantonrechter stelt prejudiciële vragen aan de Hoge Raad.*Feiten*

Werkneemster is bij Stichting het Rijnlands Lyceum (hierna: werkgeefster) in dienst getreden op 1 november 2015. Op haar arbeidsovereenkomst is de Collectieve arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs (hierna: CAO-VO) van toepassing. De CAO-VO 2016-2017 (van toepassing tot 1 juni 2018) en de CAO-VO 2018-2019 (van toepassing vanaf 1 juni 2018) bevatten een artikel over vakantieverlof. In dit artikel is onder meer een bepaling opgenomen over de samenloop en compensatie van vakantieverlof en zwangerschaps- en bevallingsverlof gedurende de zomervakantie en het niet compenseren gedurende andere schoolvakanties. De CAO-VO 2016-2017 en CAO-VO 2018-2019 zijn niet algemeen verbindend verklaard. Werkneemster heeft in de periode van 1 mei 2018 tot en met 8 oktober 2018 zwangerschaps- en bevallingsverlof (hierna: het zwangerschapsverlof) genoten. Deze periode van zwangerschapsverlof overlapte deels de meivakantie die duurde van 28 april 2018 tot en met 8 mei 2018. Werkneemster heeft werkgever via haar gemachtigde op 9 maart 2018 verzocht haar in de gelegenheid te stellen haar negen vakantiedagen van de meivakantie die samenvielen met het zwangerschapsverlof alsnog te mogen genieten. Werkgeefster heeft bij brief van 23 maart 2018 geweigerd deze vakantiedagen te compenseren. De kernvraag die partijen verdeeld houdt, is of werkgeefster met een beroep op de CAO-VO het zwangerschapsverlof van werkneemster niet hoeft te compenseren voorzover dat zwangerschapsverlof samenvalt met de meivakantie (een andere vakantie dan de zomervakantie). Werkneemster stelt zich – kort samengevat - op het standpunt dat het niet volledig compenseren van het zwangerschapsverlof tot ongeoorloofd onderscheid op grond van geslacht leidt. Werkgever betoogt dat geen recht bestaat op compensatie zolang de betrokken werkneemster de wettelijke minimumvakantieaanspraken van 20 werkdagen per jaar heeft kunnen genieten, hetgeen bij werkneemster het geval is geweest.

Oordeel

Compensatie van zwangerschapsverlof bij samenloop met andere vakanties dan de zomervakantie?

In een vergelijkbare uitspraak (AR 2020-0028) heeft de kantonrechter geoordeeld dat het niet compenseren van zwangerschapsverlof gedurende andere vakanties dan de zomervakantie

leidt tot ongeoorloofd onderscheid op grond van geslacht. De werkgever in die zaak heeft inmiddels hoger beroep ingesteld tegen de uitspraak.

Prejudiciële vragen aan de Hoge Raad

Hoewel de kantonrechter op voorhand van oordeel is dat de uitspraak van de kantonrechter Midden-Nederland juist is, ziet hij – gezien het zaaksoverstijgende belang van snelle en definitieve duidelijkheid op het voorliggende geschilpunt – aanleiding om prejudiciële vragen voor te leggen aan de Hoge Raad, alvorens een eindvonnis te wijzen. De kantonrechter zal, na afstemming met partijen, de navolgende prejudiciële vragen aan de Hoge Raad voorleggen:

1. Zijn de artikelen 15.1 lid 7 CAO-VO 2016-2017 en 14.1 lid 7 CAO-VO 2018-2019 (waarin is bepaald dat zwangerschaps- en bevallingverlof niet wordt gecompenseerd in geval van samenloop met andere schoolvakanties dan de zomervakantie en de vijf extra dagen, zoals bedoeld in lid 1 onder a van artikelen 15.1 CAO-VO 2016-2017 en 14.1 CAO-VO 2018-2019) in strijd met artikel 7:646 lid 1 BW (waarin is bepaald dat de werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen bij – onder andere – de arbeidsvoorwaarden) en/of artikel 5 lid 1 sub e Awgb (dat het maken van onderscheid op grond van – onder meer – geslacht bij arbeidsvoorwaarden verbiedt), en daarmee nietig?

Of valt lid 7 van de artikelen 15.1 CAO-VO 2016-2017 en 14.1 CAO-VO 2018-2019 onder de uitzondering van artikel 7:646 lid 3 BW en dient dat artikellid te worden aangemerkt als beding dat betrekking heeft op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap?

2. Maakt het voor de beantwoording van voornoemde vraag nog verschil of lid 1 van de artikelen 15.1 CAO-VO 2016-2017 en 14.1 CAO-VO 2018-2019 zo worden uitgelegd dat:

1. de werknemer een recht op (een aantal dagen) vakantieverlof wordt toegekend in de omvang als daar verwoord, of

2. dit artikellid slechts regelt wanneer de werknemer het wettelijke minimum aan vakantiedagen moet opnemen, omdat de CAO-VO 2016-2017 en CAO-VO 2018-2019 geen vakantiedagen boven dat wettelijk minimum toekennen?

Komt in dit verband aan nog betekenis toe aan het arrest van uw Raad van 9 augustus 2002 (ECLI:NL:HR:2002:AE2180; Dekker/ ROC I) waarin uw Raad heeft geoordeeld dat artikel I-C2 lid 1 van het Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel (RpbO; inmiddels lid 1 van artikelen 15.1 CAO-VO 2016-2017 en 14.1 CAO-VO 2018-2019) niet voorziet in de toekenning van een bepaald aantal vakantiedagen of in de mogelijkheid van opbouw van vakantiedagen?

3. Zijn de artikelen 15.1 lid 7 CAO-VO 2016-2017 en 14.1 lid 7 CAO-VO 2018-2019 tevens in strijd met artikel 3:4 Wet arbeid en zorg (WAZO) en/of artikel 7:636 BW?

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:4429

Zaaknummer: 8170329 RL EXPL 19-26270

Rechters: J.L.M. Luiten

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

Wetsartikelen: 7:646 BW, 5 Awgb, 3:4 WAZO, 7:634 BW en 7:635 BW