

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer was in dienst van BAM. Zijn tijdelijke dienstverband is niet verlengd. Volgens werknemer is zijn dienstverband niet verlengd vanwege het enkele feit dat hij van Antilliaanse afkomst is. Het niet verlengen van een tijdelijke aanstelling op deze grond is in strijd met AWGB en het goed werkgeverschap. Daarnaast vordert werknemer schadevergoeding van BAM ten gevolge van discriminerend gedrag van collega-werknemers. Volgens werknemer heeft BAM onvoldoende opgetreden tegen deze incidenten.

Het hof oordeelt als volgt. Het uitgangspunt dat een werkgever gerechtigd is een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst niet te verlengen, lijdt uitzondering indien de werkgever bij het besluit niet te verlengen in strijd handelt met de eisen van goed werkgeverschap en/of indien het niet verlengen een onrechtmatige daad oplevert. Daarvan is sprake indien het besluit niet te verlengen (dat in de onderhavige context gelijk staat met het besluit tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 5 eerste lid onder b Algemene Wet Gelijke Behandeling AWGB) zijn oorzaak vindt in het op grond van artikel 1 AWGB verboden onderscheid naar ras. De bewijslast van de stelling dat aan het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst met werknemer door BAM discriminatoire redenen ten grondslag lagen, rust op werknemer, die zich immers op handelen in strijd met de bepalingen van de AWGB beroept. Het feit dat de CGB heeft geoordeeld dat er bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst sprake is geweest van onderscheid naar ras, vormt onvoldoende reden de bewijslast om te keren. In casu heeft werknemer onvoldoende gesteld waaruit zou blijken dat sprake is van een discriminatoir ontslag.

Wat de vordering tot schadevergoeding wegens discriminatie door collega-werknemers betreft, het volgende. Een werkgever kan, zoals werknemer ook heeft aangevoerd, aangesproken worden op het gedrag van haar werknemers en dient er op toe te zien dat degenen over wie hij het gezag uitoefent, worden beschermd tegen en zich onthouden van discriminatie. Van een werkgever wordt verlangd onderzoek te doen indien melding wordt gemaakt van discriminatie op de werkvloer. Door dit na te laten heeft werknemer recht op smartengeld (€ 750).

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-05-2008

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2008:BD8720

Zaaknummer: 106.005.373

Wetsartikelen: 1 AWGB en 7:611 BW