

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Zwangerschappen liggen ten grondslag aan het niet aanbieden van de functie van kandidaat-deurwaarder: verboden onderscheid.

Werkneemster hoeft na opzegging van haar arbeidsovereenkomst de studiekosten niet terug te betalen en heeft tot datum einde dienstverband recht op hoger salaris.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2010 in dienst getreden in de functie van juridisch incassomedewerkster. Zij is in september 2011 gestart met de HBO-opleiding tot kandidaat-gerechtsdeurwaarder. Vast staat dat de arbeidsovereenkomst door opzegging van werkneemster met ingang 1 februari 2016 is beëindigd. Tussen partijen is in geschil in hoeverre werkneemster, als gevolg van die beëindiging, gehouden is de door werkgeefster betaalde studiekosten voor de opleiding tot kandidaat gerechtsdeurwaarder terug te betalen. Werkgeefster verwijst daarvoor naar hetgeen in de studieovereenkomst is overeengekomen. Werkneemster heeft – onder andere – aangevoerd dat de studieovereenkomst ten aanzien van artikel 12 op grond van artikel 3:40 BW nietig is dan wel vernietigbaar, de artikelen 11 en 19 van de studieovereenkomst wegens dwaling dienen te worden vernietigd, de verlangde terugbetaling van de studiekosten in strijd is met goed werkgeverschap zoals bedoeld in artikel 7:611 BW en de redelijkheid en billijkheid zoals bedoeld in artikel 6:248 lid 2 BW. Daarnaast meent werkneemster dat sprake is van een verboden onderscheid.

Oordeel

Verboden onderscheid en afwijzing vordering tot terugbetaling studiekosten

Uit de overgelegde stukken en hetgeen op de zitting is verklaard kan niet worden afgeleid dat werkneemster de garantie heeft gekregen dat zij na afronding van haar opleiding als kandidaat-gerechtsdeurwaarder bij werkgeefster aan de slag zou kunnen. Een beroep op dwaling stuit af. Dat de studieovereenkomst deels nietig is op grond van artikel 3:40 lid 2 BW is door werkneemster bovendien onvoldoende onderbouwd. Het is echter wel duidelijk dat beide partijen, zoals ook door werkgeefster bevestigd ter zitting, de studieovereenkomst zijn aangegaan met de intentie dat werkneemster als kandidaat-gerechtsdeurwaarder bij werkgeefster aan de slag zou gaan, zodra zij haar studie succesvol had afgesloten, indien dit mogelijk was. Tijdens haar opleiding is werkneemster twee keer zwanger geworden. Dat werkgeefster niet gelukkig was met de zwangerschappen en de gevolgen hiervan op het werk

en voor de opleiding van werkneemster blijkt uit een aantal brieven. Voorts heeft werkgeefster op de zitting verklaard dat werknemers weten dat werkgeefster geen zwangere vrouwen op straat wil hebben. De werknemers weten volgens werkgeefster dan ook dat zij hun opleiding beïnvloeden als ze zwanger worden. Verder is aan een andere (tijdelijke) werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gegeven – voor 80% – om het tekort aan deurwaarders op te vangen gedurende het zwangerschapsverlof van werkneemster. Mede om deze reden was er geen plaats voor werkneemster als kandidaat-gerechtsdeurwaarder na afloop van haar zwangerschapsverlof. Het is aan werkgeefster om te stellen en zo nodig te bewijzen dat zij geen verboden onderscheid in de zin van de wet heeft gemaakt. Geoordeeld wordt dat werkgeefster niet heeft voldaan aan haar stelplicht door te volstaan met enkele stellingen en deze niet nader in te kleuren, ook niet na daar ter zitting om is gevraagd. Derhalve wordt aangenomen dat de zwangerschappen aan het niet aanbieden van de functie van kandidaat-deurwaarder ten grondslag heeft gelegen. Dit levert een verboden onderscheid in de zin van de wet op, hetgeen jegens werkneemster onrechtmatig is. Werkgeefster dient op grond van artikel 7:611, 6:248 en 6:23 BW en artikel 7:646 lid 1 jo. lid 5 onderdeel b BW; 7:648 BW het nadeel te dragen van het feit dat zij ervoor heeft gezorgd dat werkneemster de arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft beëindigd. Daarom zal de vordering tot terugbetaling van de studiekosten worden afgewezen.

Loon tijdens en na afloop stage

Partijen zijn het erover eens dat werkneemster gedurende haar stageperiode € 2500 op basis van een voltijds dienstverband zou gaan verdienen. Gelet op deze schriftelijk vastgelegde afspraak had werkgeefster het salaris van werkneemster niet tijdens haar stage naar beneden mogen bijstellen. Dit deel van de gevorderde hoofdsom van € 353,90 (netto) zal dan ook worden toegewezen, evenals de bijbehorende vakantietoeslag. Het overige deel van de gevorderde hoofdsom ziet op de periode na afloop van de stageperiode op 1 maart 2015 tot het einde van het dienstverband op 1 februari 2016. Na afloop van de stage heeft werkneemster geen deurwaarderswerkzaamheden uitgevoerd. Er is tussen partijen niet afgesproken dat werkneemster na afloop van de stage het hogere loon zou blijven ontvangen. Omdat de arbeidsovereenkomst niet is gewijzigd, is er ook geen sprake van een eenzijdige wijziging in de arbeidsvoorwaarden door het salaris van werkneemster naar beneden bij te stellen. Desondanks is de kantonrechter van oordeel dat de vordering van werkneemster dient te worden toegewezen. Nu werkgeefster na afronding van haar studie aan werkneemster geen functie als kandidaat-gerechtsdeurwaarder heeft aangeboden onder de omstandigheden als hierboven omschreven – en de kantonrechter het handelen van werkgeefster heeft gekwalificeerd als strijdig met goed werkgeverschap en het maken van verboden onderscheid – maakt werkneemster terecht aanspraak op betaling van het loon als ware zij aangesteld als kandidaat-gerechtsdeurwaarder. Dit deel van vordering zal voor een bedrag van € 1524,98 (netto) worden toegewezen. Het enkele feit dat werkgeefster verboden onderscheid heeft gemaakt is onvoldoende om tot toewijzing van immateriële schadevergoeding te kunnen komen. Deze vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:3210

Zaaknummer: 5507403 / MC EXPL 16-12891 van

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: F.B.A.M. van Oss en S.H.S. ten Haaf

Wetsartikelen: 3:40 BW, 7:611 BW, 7:646 BW en 7:648 BW