

RECHTSPRAAK

werkneemster/G.J.M.M. Lammterink Beheer B.V.

Vermoeden niet weerlegd dat arbeidsovereenkomst niet is verlengd vanwege zwangerschap. Werkgeefster gebonden aan verklaringen door feitelijk leidinggevende van werkneemster in WhatsApp-bericht. Per definitie sprake van ernstige verwijtbaarheid bij verboden onderscheid.

Feiten

Werkneemster is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst bij werkgeefster (Lammertink). Zij voert feitelijk werkzaamheden uit bij Lucas. X, haar leidinggevende bij Lucas, stuurt haar een WhatsApp-bericht waarin staat dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd vanwege haar zwangerschap. Dit zou met werkgeefster zijn overlegd. Werkgeefster stuurt vervolgens een brief waarin staat dat X formeel niet gerechtigd was om werkneemster over haar ontslag te informeren. In de brief staat dat de werkelijke reden voor het niet verlengen gelegen is in het achteruitlopen van de werkzaamheden van werkneemster. Werkneemster verzoekt betaling van een billijke vergoeding wegens het niet-verlengen van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Vermoeden verboden onderscheid: juridisch kader

De kantonrechter stelt voorop dat een werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst; hieronder valt ook onderscheid op grond van zwangerschap. In het geval iemand meent dat een dergelijk onderscheid is of wordt gemaakt en in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met het verbod op het maken van dat onderscheid is gehandeld. Voorts stelt de kantonrechter voorop dat bij het niet verlengen zonder meer sprake is van ernstig verwijtbaar handelen bij het maken van verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen. Werkneemster heeft voldoende feiten aangevoerd waarmee strijd met het verboden onderscheid vermoed kan worden: X was haar feitelijk leidinggevende en de inhoud van het WhatsApp-bericht.

Schijn van vertegenwoordigingsbevoegdheid

Vast staat dat X leidinggevende was van werkneemster. Voorts was sprake van een verregaande samenwerking tussen Lucas en werkgeefster. Op dat moment was ook reeds besloten om Lucas samen te voegen onder werkgeefster. Het had daarom op de weg van werkgeefster gelegen om nader te onderbouwen waarom X het WhatsApp-bericht verstuurde. Ook ontbreekt een verklaring van X over de reden dat hij het WhatsApp-bericht stuurde. Werkgeefster heeft daarmee onvoldoende gesteld dat X het WhatsApp-bericht niet na overleg met en onder de verantwoordelijkheid van werkgeefster heeft verstuurd. Werkneemster mocht er gerechtvaardigd op vertrouwen dat het WhatsApp-bericht namens werkgeefster werd verstuurd en werkgeefster is aan de rechtsgevolgen van die mededeling gebonden.

Verboden onderscheid en billijke vergoeding

Het WhatsApp-bericht heeft eenvoudigweg een discriminatoir karakter. Ook als er andere omstandigheden aan het niet-verlengen van het dienstverband ten grondslag hebben gelegen, dient geconcludeerd te worden dat het niet-verlengen van het dienstverband in ieder geval óók is gelegen in de zwangerschap, hetgeen zonder meer als ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster dient te worden gezien. Het recht op gelijke behandeling is een elementair grondrecht. Daarbij geldt voor discriminatie vanwege zwangerschap in het bijzonder dat dit personen treft die een extra zwakke positie op de arbeidsmarkt hebben en in die zin dus extra kwetsbaar zijn. Een werkgever dient zich dit aan te trekken en dient zich, voor alles, te onthouden van het maken van onderscheid zoals in het onderhavige geval is gebeurd. Gelet ook op het belang dat niet alleen in het Nederlands recht, maar ook op Europeesrechtelijk niveau aan een effectieve bestrijding van discriminatie dient te worden gehecht dient de billijke vergoeding in dit geval een afschrikwekkende werking te hebben, zodat de werkgever zich voortaan onthoudt van dergelijke praktijken. Het is van belang dat de billijke vergoeding aansluit bij het geleden nadeel, met inachtneming van de ernst van het verwijt dat werkgeefster te maken valt. Een concrete aanwijzing dat de arbeidsovereenkomst verlengd zou worden als geen sprake zou zijn van zwangerschap ontbreekt. Werkneemster heeft niet inzichtelijk gemaakt op welke wijze zij immateriële schade heeft geleden. Dit laat onverlet dat op grond van de ernst van het verwijt dat aan werkgeefster kan worden gemaakt en de persoonlijke situatie van werkneemster die tijdens haar zwangerschap een dergelijke behandeling door werkgeefster niet behoefde te tolereren wel degelijk een vergoeding naar billijkheid op zijn plaats is. Tezamen met de hoogte van het loon en de duur van het dienstverband van zes maanden rechtvaardigt dit een vergoeding van € 3.000.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:3423

Zaaknummer: 6484175

Rechters: B.C. Vink

Advocaten: E.J. Bek en H. Eijer

Wetsartikelen: 7:646 BW en 7:673 lid 9 BW