



Internationale vrouwendag 2017: nog altijd actueel

Het is internationale vrouwendag. Deze dag staat in het teken van solidariteit en strijdbaarheid van vrouwen van over de hele wereld. Internationale vrouwendag ontstond in de twintigste eeuw toen vrouwen opkwamen voor hun rechten. Ook op het terrein van arbeid was er voor vrouwen een wereld te winnen. Helaas is discriminatie van vrouwen op de werkvloer nog steeds geen geschiedenis. Deze week in onze uitspraak van de week een kwestie die aan het College voor de Rechten van de Mens werd voorgelegd.

Wat is discriminatie?

Volgens de [website van het College](#) is discriminatie het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van (persoonlijke) kenmerken. Er kan bijvoorbeeld onderscheid worden gemaakt vanwege afkomst, sekse, huidskleur, seksuele voorkeur, leeftijd, religie, handicap of chronische ziekte. Een voorbeeld van discriminatie is iemand een baan weigeren vanwege een van deze kenmerken als dat geen relevantie heeft. Voorbeeld: als iemand zonder rijbewijs solliciteert naar een baan als vrachtwagenchauffeur en hij/zij wordt afgewezen, dan is dat terecht. Dat is het niet als diegene niet wordt aangenomen omdat zij vrouw, hij of zij zwart, moslim of homofiel is.

Dan is er sprake van discriminatie.

Niet alles is discriminatie. Er zijn situaties waarin het niet verboden is om onderscheid te maken tussen mensen. Iemand weigeren voor de functie van receptionist omdat hij of zij de taal niet goed genoeg beheerst is geen discriminatie. Het goed beheersen van de taal is namelijk noodzakelijk om de functie goed te kunnen uitvoeren. Iemand weigeren voor die functie omdat hij of zij een donkere huidskleur heeft is wel discriminatie. Discriminatie is dus niet het maken van onderscheid op zich, maar van verboden onderscheid.

Het maken van *direct onderscheid* is altijd verboden, tenzij de wet een uitzondering maakt. Daarvan is sprake als iemand vanwege persoonlijke kenmerken of eigenschappen anders wordt behandeld. Daarnaast kan er sprake zijn van *indirect onderscheid*. Dat is als een op zichzelf neutrale bepaling, regel of handelwijze specifieke gevolgen heeft voor een groep mensen met een van de in de gelijkebehandelingswetgeving genoemde kenmerken of eigenschappen. Ook deze vorm van onderscheid is verboden, behalve als er een zogenaamde 'objectieve rechtvaardiging' voor is. Daarvan is bijvoorbeeld sprake als iemand van niet-Nederlandse afkomst de Nederlandse taal niet goed beheerst en wordt afgewezen omdat een goede beheersing van de taal noodzakelijk is om de functie van receptionist goed te kunnen vervullen.

De kwestie

Werkneemster is sinds 24 augustus 2015 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar in dienst als begeleidingsmedewerker bij werkgever. Werkgever is een instelling die cliënten met psychische klachten en verslavingsproblematiek begeleidt. Begin januari 2016 vertelt werkneemster werkgever dat zij (on gepland) zwanger is. Als gevolg van de impact die dat op haar leven heeft raakt ze op 16 januari 2016 arbeidsongeschikt: zij voelt zich niet stabiel genoeg om haar werk met de kwetsbare doelgroep goed uit te voeren. Zij blijft arbeidsongeschikt en op 13 juli 2016 gaat haar zwangerschapsverlof in.

Werkgever verlengt daarop haar jaarcontract niet. Werkneemster vermoedt dat dit te maken heeft met haar zwangerschap en aanstaand moederschap. Zij wijst in dit verband op een e-mail van werkgever waarin haar teamleider refereert aan haar aanstaande moederschap: 'na elke periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof moeten aanstaande ouders een evenwicht vinden tussen zorg, privé en werk. Dat zal voor jou niet anders zijn. De eventuele onzekerheid die dat voor zowel privé als werk met zich mee kan brengen, speelde ook een rol. Dat geheel maakt dat ik een aantal weken geleden de keuze heb gemaakt het contract niet te verlengen.' Werkgever stelt, in weerwil van deze e-mail, dat de zwangerschap en het aanstaand moederschap van werkneemster geen enkele rol hebben gespeeld bij het besluit haar contract niet te verlengen. Tja...

Beoordeling door het College

Het College overweegt dat een werkgever een werkneemster niet mag discrimineren vanwege haar zwangerschap en/of moederschap. In de e-mail van de teamleider wordt onmiskenbaar een verband gelegd tussen de periode na het zwangerschaps- en bevallingsverlof van werkneemster en de onzekerheid die daarmee voor de werk- en privésituatie kan ontstaan. Hierdoor is er een vermoeden dat de arbeidsovereenkomst van werkneemster niet is verlengd vanwege haar zwangerschap en aanstaand moederschap. Het is daarop aan werkgever om te bewijzen dat dat niet zo is. Werkgever meldt er niet van overtuigd te zijn dat werkneemster na haar bevallingsverlof stabiel genoeg zal zijn om haar werk weer op te pakken. Omdat werkneemster feitelijk maar zo'n vier maanden heeft gewerkt, vindt werkgever bovendien dat haar functioneren niet goed kan worden beoordeeld.

Het College is van oordeel dat dit geen tegenbewijs oplevert.

Of de vrouw weer in staat zou zijn haar werk op te pakken heeft direct te maken met haar zwangerschap/moederschap. Een werkgever mag een werkneemster op grond hiervan niet discrimineren. Afwezigheid van een werkneemster die een direct en onlosmakelijk gevolg is van zwangerschap wordt bovendien op één lijn gesteld met de zwangerschap zelf. Dat de vrouw maar vier maanden heeft gewerkt was het gevolg van haar zwangerschapsgerelateerde klachten en het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Om die



reden is het College van oordeel dat werkgever werkneemster discrimineerde door haar arbeidsovereenkomst niet te verlengen.

Oordeel College

Werkgever heeft jegens werkneemster verboden onderscheid op grond van geslacht gemaakt.

Over het College voor de Rechten van de Mens

Mensenrechten gelden voor alle mensen in Nederland, iedereen kan zich erop beroepen. Het College voor de Rechten van de Mens behandelt alleen zaken die vallen onder de wetgeving voor gelijke behandeling. Het oordeel is juridisch niet bindend. Dat betekent dat een partij niet gehouden is het oordeel op te volgen. Als een partij het oordeel niet opvolgt kan de andere partij een rechtszaak aanspannen. De rechter is verplicht het oordeel van het College voor de Rechten van de mens mee te wegen in zijn vonnis.

Vindplaats: [oordeelnummer 2017-4, 25 januari 2017](#)