

LEGAL UPDATE

Zwangerschapsdiscriminatie: wat een bevalling!

Datum: 18 september 2017

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid start deze week een landelijke campagne om zwangerschapsdiscriminatie tegen te gaan. Uit [onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens](#) is namelijk gebleken dat 43% van de vrouwen op de arbeidsmarkt te maken heeft gehad met mogelijke discriminatie wegens zwangerschap of pril moederschap. Bovendien zijn maar weinig vrouwen bereid om zwangerschapsdiscriminatie te melden (in 2016: 14%). Met een actieplan hoopt het ministerie werkgevers (meer) bewust te maken van mogelijke zwangerschapsdiscriminatie.

Het College voor de Rechten van de Mens oordeelt regelmatig dat een organisatie een vrouw heeft gediscrimineerd door haar bijvoorbeeld geen arbeidsovereenkomst aan te bieden of de arbeidsovereenkomst niet te verlengen om een reden die te maken heeft met zwangerschap. Twee recente voorbeelden:

- Een vrouw trad in 2013 bij het UWV in dienst op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Voorafgaand aan haar zwangerschapsverlof in 2016 was zij gedurende vier maanden gedeeltelijk arbeidsongeschikt vanwege zwangerschapsgerelateerde klachten. Hierna liet het UWV haar weten geen nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan. Vanwege een reorganisatie kon namelijk slechts aan een aantal medewerkers een vast contract worden aangeboden en bij de beoordeling wie daarvoor in aanmerking zou komen, werd ook gekeken naar het recente functioneren. Omdat het recente functioneren van deze werkneemster niet kon worden beoordeeld vanwege de arbeidsongeschiktheid, werd haar geen vast contract aangeboden. Het College voor de Rechten van de Mens oordeelde dat het UWV de vrouw discrimineerde door haar contract niet te verlengen aangezien haar afwezigheid een direct en onlosmakelijk gevolg was van de zwangerschap.
- Een vrouw solliciteerde bij het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers ('COA'). Aan het einde van het sollicitatiegesprek vertelde de vrouw zwanger te zijn. Het COA liet haar vervolgens weten dat ze niet in dienst kon treden omdat ze niet direct inzetbaar was. De inwerkperiode bedroeg zes maanden en als ze na een korte inwerkperiode met verlof zou gaan, zou ze na afloop van het verlof opnieuw moeten worden ingewerkt. Dat was volgens het COA niet haalbaar vanwege de hoge werkdruk door de instroom van asielzoekers waar het COA op dat moment mee te maken had. Het College voor de Rechten van de Mens concludeerde dat het COA de vrouw discrimineerde door geen arbeidsverhouding aan te gaan.

Werkgevers dienen er dus rekening mee te houden dat onderscheid op grond van zwangerschap en bevalling ook omvat: (voorzienbare) afwezigheid of verminderde inzetbaarheid als gevolg van zwangerschap, bevalling en zwangerschapsgerelateerde ziektes die optreden voor het zwangerschapsverlof. Daarnaast verzet de gelijkebehandelingswetgeving zich tegen het niet-aangaan van een arbeidsovereenkomst vanwege niet-beschikbaarheid tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof, zelfs als de beschikbaarheid van wezenlijk belang is voor de werkgever.

Dit is een Legal Update van de praktijkgroep Arbeid & Pensioen.

Voor meer informatie:

Pieter Mantel
+31 30 25 95 552
pietermantel@vbk.nl