

ZWANGERSCHAPSDISCRIMINATIE BIJ DE RECHTER: EEN KWALITATIEVE EN KWANTITATIEVE ANALYSE

Alexander Hoogenboom & Hannah Jans *

Samenvatting | In deze bijdrage is onderzocht hoe de Nederlandse rechter van 2012 tot en met 2021 oordeelde over arbeidsconflicten waarin (vermeende) zwangerschapsdiscriminatie centraal stond. Daartoe zijn 25 zaken bestudeerd die via rechtspraak.nl te raadplegen zijn. Voor ieder van de zaken is geanalyseerd of de rechter verwijst naar het toepasselijke Unierecht, hoe deze omging met bewijskwesties, wat de uitkomst van de zaak was en of er een schadevergoeding is toegekend. Vervolgens zijn de zaken kritisch geëvalueerd aan de hand van de standaarden die uit het Europees recht voortvloeien. De auteurs concluderen dat de rechtspraak een behoorlijke verscheidenheid en tegenstrijdigheid in de toepassing van de rechtsbeginselen laat zien, met negatieve gevolgen voor de effectiviteit van de non-discriminatie-norm.

Trefwoorden | [Zwangerschapsdiscriminatie, Unierecht, bewijslast, schadevergoeding]

Navigator van Wolters Kluwer | NTM-NJCM Bull. 2023/11

1 Inleiding

Vrouwen vinden het verrichten van betaald werk even belangrijk als mannen, blijkt uit onderzoek. Desondanks zijn de verschillen op het gebied van arbeidsparticipatie en arbeidsduur in Nederland nog altijd aanzienlijk.¹ De redenen daarvoor zijn uiteenlopend en onderwerp van een onophoudend maatschappelijk debat. Een van de momenten waarop de kloof tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeid extra duidelijk zichtbaar wordt, is het moment dat mensen kinderen krijgen.² Dat is niet alleen het moment waarop veel vrouwen minder gaan werken, terwijl mannen dat niet doen,³ het is ook het moment waarop vrouwen te maken kunnen krijgen

- Alexander Hoogenboom is stafjurist bij het College voor de Rechten van de Mens en daarnaast als onderzoeker verbonden aan het Institute for Transnational and Euregional cross border cooperation and Mobility en commissielid Commissie beoordeling uitingen maatschappelijk verantwoordelijkheidsbesef. Hannah Jans is stafjurist bij het College voor de Rechten van de Mens.

- 1 M. van den Brakel e.a., *Emancipatiemonitor 2020: Gaan vrouwen steeds meer werken?*, Sociaal Cultureel Planbureau 2020, geraadpleegd op 1 maart 2023 via <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/gaan-vrouwen-steeds-meer-werken>.
- 2 Onderzoek wijst uit dat de 'babyboete' mogelijk de belangrijkste oorzaak voor de loonkloof is. Zie bijv. S. Rabaté & S. Rellstab, *The Child Penalty in the Netherlands and its Determinants* (CPB Discussion Paper) 2021, beschikbaar op <https://doi.org/10.34932/trkz-qh66>. Voor een zeer leesbare analyse van recent onderzoek in dit kader, zie T. Stelling, 'De enige emancipatievraag die er echt toe doet: wie pakt de poepluier op?', *De Correspondent* 8 september 2022.
- 3 M. van den Brakel e.a., *Emancipatiemonitor 2020: Gaan vrouwen steeds meer werken?* Sociaal Cultureel Planbureau 2020, geraadpleegd op 1 maart 2023 via <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/gaan-vrouwen-steeds-meer-werken>.

met zwangerschapsdiscriminatie. Dat dat geen hypothetisch risico is, blijkt uit recent onderzoek door het College voor de Rechten van de Mens. Dit onderzoek laat zien dat 43% van de vrouwen die op de arbeidsmarkt actief waren en tussen 2016 en 2019 een kind kregen ‘een of meerdere situaties [hebben] meegemaakt die duiden op zwangerschapsdiscriminatie’.⁴

De regering zet bij de bestrijding van zwangerschapsdiscriminatie onder andere in op normstelling, blijkt uit het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie.⁵ Een belangrijke bron van normen in deze context vormt het verbod op onderscheid op grond van geslacht bij de arbeid.⁶ Het actieplan voorziet er in dat discriminatie bespreekbaar moet worden gemaakt, dat werkgevers gelijkebehandelingsbeginselen inbedden in hun bedrijfsvoering⁷ en dat het rechtssysteem, waar nodig, de normen kan handhaven. Een beter normbesef kan bijdragen aan het verminderen van discriminatie, maar in de praktijk is zwangerschapsdiscriminatie een hardnekkig fenomeen gebleken. Veel zal dan ook afhangen van de effectieve mogelijkheid tot een beroep op de relevante wetgeving en handhaving van de norm bij en door de rechter. Op individueel zaaks-niveau wordt de rechter echter met betrekking tot zwangerschapsdiscriminatie wel eens een zekere (ongepaste) terughoudendheid verweten⁸ en/of gebrekkige kennis van de betrokken beginselen.⁹ Om echter op zaaksoverstijgend niveau conclusies te trekken over de manier waarop de rechter oordeelt in deze kwesties, is meer onderzoek nodig.

In dit artikel willen wij dan ook onderzoeken hoe de Nederlandse rechter omgaat met een beroep op de non-discriminatiebepalingen in het kader van een arbeidsconflict dat draait om (vermeende) zwangerschapsdiscriminatie. Enerzijds willen we daartoe de ontwikkelingen in de toetsing van zwangerschapsdiscriminatie over een periode van 10 jaar (van 2012 tot en met 2021) schetsen. Anderzijds willen we de uitspraken in die periode kritisch evalueren aan de hand van het wettelijk kader en de EU-normen zoals uitgelegd in de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: HvJ of Hof). Daarbij zullen wij aandacht besteden aan het bewustzijn bij de rechter van de Europeesrechtelijke normen, de wijze waarop deze omgaat met het bewijsvermoeden en de gevolgen verbonden aan de conclusie verboden onderscheid. Daarnaast zal meer algemeen worden gereflecteerd wat de bevindingen zeggen over de toegankelijkheid van de rechter voor personen die te maken krijgen met zwangerschapsdiscriminatie. Voor dit onderzoek laten we de oordelen van het College van de Rechten van de Mens (hierna: College) buiten beschouwing omdat deze geen bindende oordelen geeft en geen schadevergoeding toekent.¹⁰

4 N. Jägers, J. Hoegen Dijkhof & M. Hendrix, *Zwanger en werk: dat baart zorgen*, Utrecht: College voor de Rechten van de Mens 2020, p. 7.

5 Bijlage 1 Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie bij Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Aanbiedingsbrief Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie* van 14 juli 2022, p. 8.

6 Artikel 7:646, eerste lid, BW, Artikelen 1b en 3 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en Artikel 5 Algemene wet gelijke behandeling (in feite een restcategorie, zie artikel 4 AWGB).

7 Er ligt in dat kader een wetsvoorstel voor om werkgevers en intermediairs te verplichten een werkwijze te hebben ter voorkoming van discriminatie. Zie Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie), *Kamerstukken II* 2020/21, 35 673, nr. 3, p. 7.

8 R. van Arkel & C. Huijts, ‘De mogelijkheden van de gediscrimineerde werknemer’, *ArbeidsRecht* 2019/35, p. 15.

9 A. Swarte & J. Dute, ‘Ook voor de rechter blijkt zwangerschapsdiscriminatie lastig’, *NJB* 2015/456.

10 Een vergelijking tussen rechter en College zou een interessant vervolg op dit onderzoek kunnen zijn.

Het artikel is als volgt opgebouwd. In paragraaf 2 wordt het juridische kader geschetst. In paragraaf 3 wordt de opzet en de zoekstrategie voor de selectie van de te evalueren oordelen nader uiteengezet. Paragraaf 4 beschrijft enkele trends die in de geselecteerde zaken opvallen in kwantitatieve zin. In paragraaf 5 worden de oordelen nader inhoudelijk besproken en in paragraaf 6 worden enkele overwegingen gewijd aan de vraag in hoeverre slachtoffers van zwangerschapsdiscriminatie een effectieve toegang hebben tot rechtsherstel. Paragraaf 7 sluit het artikel af.

2 Juridisch kader: de non-discriminatiebeginselen

Het is op grond van de Algemene wet gelijke behandeling (hierna: Awgb),¹¹ de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (hierna: WGB)¹² en artikel 7:646 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) verboden om onderscheid op grond van geslacht bij de arbeid te maken. Daarnaast stellen ook het Unierecht en de uitspraken van het HvJ belangrijke kaders voor gelijke behandeling bij zwangerschap. In zowel primair als secundair EU-recht komen bepalingen terug die van belang zijn voor de juridische beoordeling van zaken die zwangerschapsdiscriminatie betreffen. Zo moet bij de uitlegging en toepassing van de nationale bepalingen rekening worden gehouden met het EU-rechtelijke kader vervat in Richtlijn 2006/54 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.¹³ Ook bestaat er over dit onderwerp *soft law*.¹⁴

Onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en/of moederschap is een vorm van direct onderscheid op grond van geslacht¹⁵ – dit kan immers alleen vrouwen¹⁶ overkomen.¹⁷ Onderscheid vanwege arbeidsongeschiktheid die verband houdt met de zwangerschap (zoals zwangerschapsgerelateerde ziekte) moet ‘worden geacht hoofdzakelijk te zijn gebaseerd op de

11 Artikel 5 jo. artikel 1 van de Awgb.

12 Artikelen 1b en 3 jo. artikel 1 van de Wet gelijke behandeling van mannen vrouwen.

13 Richtlijn (EU) 2006/54 van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (*PbEU* 2006, L 204), p. 23.

14 Voor een overzicht van het toepasselijke Unierechtelijke beginselen van gelijke behandeling, zie P. Vas Nunes, *Gelijke behandeling in arbeid*, Den Haag: Boom Juridisch 2018, p. 39-45. Voor een overzicht van het EU-rechtelijke kader dat van toepassing is op zwangerschap zie S. Burri, ‘Protection et droits liés à la grossesse et à la maternité en droit de l’UE’, *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale* 2019/38(3), p. 16.

15 Zie voor de definitie artikel 7:646, vijfde lid, van het BW. De materiële rechten die een zwangere vrouw in kan roepen zijn in Nederland in verschillende wetten opgenomen, waaronder de Wet arbeid en zorg. Het EU juridische kader op dat punt wordt gevormd door Richtlijn (EU) 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (*PbEU* 1992, L 348), p. 1 en Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (*PbEU* 2019, L 188), p. 79.

16 Dan wel mensen met een baarmoeder: er is geen reden om aan te nemen dat de bescherming tegen zwangerschapsdiscriminatie zich beperkt tot cisvrouwen. Evenzeer zou onder bepaalde omstandigheden een cisman een beroep kunnen doen op de bepalingen waar hij vanwege zijn associatie met een zwanger persoon wordt benadeeld, zie naar analogie bijv. HvJ EU 17 juli 2008, C-303/06 (*S. Coleman/Attridge Law and Steve Law*).

17 HvJ EU 8 november 1990, C-177/88, r.o. 17. Zie ook recent EHRM 4 februari 2021, 54711/15 (*Jurčić/Croatije*), r.o. 69.

zwangerschap' en is daarmee eveneens een vorm van direct onderscheid.¹⁸ Gevolg hiervan is dat zwangerschapsdiscriminatie altijd verboden is, tenzij sprake is van één van de in de wet vastgelegde uitzonderingen. Van een objectieve rechtvaardiging kan, in tegenstelling tot bij andere discriminatiegronden, geen sprake zijn.

Het verbod bestrijkt de gehele arbeidscyclus, waaronder de fase bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, de verlenging van de arbeidsovereenkomst, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden, de bevordering en het beëindigen van de arbeidsverhouding.¹⁹ Klassieke voorbeelden van zwangerschapsdiscriminatie zijn de situaties waarin een zwangere sollicitant wordt afgewezen voor een baan,²⁰ ontslagen wordt vanwege het feit dat zij niet beschikbaar is om te werken,²¹ of benadeeld wordt bij de bevordering vanwege het feit dat zij zwangerschapsverlof heeft opgenomen.²²

De gelijkebehandelingswetgeving bevat daarnaast enkele algemene bepalingen opdat een effectief beroep op de geldende normen mogelijk is.²³ Zo geldt een verlichte bewijslast als verwoord in artikel 7:646, twaalfde lid, van het BW:

'Indien degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in dit artikel, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met dit artikel is gehandeld.'

Het HvJ heeft de noodzaak van het hanteren van een dergelijke verlichte bewijslast in het non-discriminatierecht in het algemeen meermaals benadrukt²⁴ en de nationale rechter opgedragen alle omstandigheden van het geval mee te wegen.²⁵ Het HvJ vindt daarbij bijval van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (hierna: EHRM). Het EHRM heeft recent geoordeeld dat de nationale rechter zorgvuldig te werk dient te gaan bij het beoordelen van een discriminatieklacht en deze niet zonder een deugdelijke motivering als 'onbewezen' terzijde mag schuiven.²⁶

18 Voor het eerst in HvJ EU 8 november 1990, C-177/88 (*Elisabeth Johanna Pacifica Dekker/Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*), daarna o.a. HvJ EU 30 juni 1998, C-394/96 (*Mary Brown/Rentokil Ltd.*), r.o. 22, 24 en HvJ EU 8 september 2005, C-19/03 (*North Western Health Board/Margaret McKenna*), r.o. 47.

19 Artikel 3 WGB jo. 7:646, eerste lid, BW.

20 HvJ EU 8 november 1990, C-177/88 (*Elisabeth Johanna Pacifica Dekker tegen Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*).

21 HvJ EU 4 oktober 2001, C-109/00 (*Tele Danmark A/S/Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Denemarken (HK)*).

22 HvJ EU 30 april 1998, C-136/95 (*Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salarisés (CNAVTS)/Évelyne Thibault*).

23 Zie preambulaire overweging 30 en 35 en artikel 19 van de Richtlijn (EU) 2006/54 van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (*PbEU* 2006, L 204).

24 HvJ EU 17 oktober 1989, C-109/88 (*Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss*), r.o. 13-14 en (*Dr. Pamela Mary Enderby/Frenchay Health Authority en Secretary of State for Health*), r.o. 14, 18.

25 HvJ EU 16 juli 2015, C-83/14 (*CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD/Komisija za zashtita ot diskriminatsia*), r.o. 80ff.

26 EHRM 8 maart 2022, 12736/10 (*Zakharova en anderen/Rusland*), r.o. 43-44 en 47-48. Belangrijke kanttekening is dat deze zaak op discriminatie wegens vakbondsactiviteiten ziet, en niet op zwangerschapsdiscriminatie. Dit maakt de zaak echter niet minder relevant; er blijkt nergens uit dat het EHRM deze conclusie heeft willen beperken tot de specifieke grond van 'anti-union discrimination' en het verwijst bij het uiteenzetten van het juridisch kader in deze ook naar andere zaken die niets met zulk onderscheid van doen hebben. Verder heeft het EHRM in recente discriminatiezaken verschillende malen gerefereerd naar de verlichte bewijslast en/of deze zelf gehanteerd, zie

Behalve de feiten aangedragen door de persoon die zich beroept op het gelijkebehandelingsrecht kan ook het gedrag van de verwerende partij bijdragen aan een vermoeden van onderscheid. Onder dergelijk gedrag vallen: tegenstrijdigheden in de bewijsvoering,²⁷ gebruik van procedures die niet inzichtelijk, controleerbaar en systematisch zijn²⁸ of de weigering om bepaalde informatie te verschaffen die relevant zou kunnen zijn voor het vaststellen van discriminatie.²⁹ Zo suggereerde het HvJ dat het voldoende zou kunnen zijn voor het vermoeden van onderscheid dat een sollicitant aan de vacature-eisen voldeed, maar (herhaaldelijk) niet werd uitgenodigd, gekoppeld met de weigering van de verwerende partij inzage te geven in de selectieprocedure.³⁰ Ook de verklaring dat men bepaalde personen niet in dienst wenst te nemen vanwege beschermde persoonskenmerken, zelfs als op dat moment geen specifieke vacature openstaat, kan voldoende zijn voor een vermoeden van onderscheid.³¹

Eenmaal vastgesteld dat er sprake is van onderscheid bepaalt het EU-recht dat lidstaten afdoende sancties moeten vaststellen voor inbreuken op het gelijkebehandelingsrecht. Die sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn,³² een en ander gelet op de ernst van de inbreuk³³ en de noodzaak om effectieve rechtsbescherming tegen overtredingen van het gelijkebehandelingsrecht te bieden.³⁴ Dit betekent in het bijzonder dat sancties van slechts symbolische aard ontoelaatbaar zijn³⁵ en dat de schadevergoeding ook niet zo laag mag zijn dat slachtoffers van discriminatie ervan worden weerhouden hun rechten te doen gelden.³⁶

3 Opzet van het onderzoek

3.1 Zoekstrategie en codering

De uitspraken die voor dit artikel zijn geselecteerd zijn als volgt gevonden. Allereerst is op rechtspraak.nl gezocht door middel van een zoekslag met daarin verschillende alternatieven voor 'discriminatie' als trefwoorden.³⁷ Vervolgens is binnen de zo aanvankelijk gevonden

bijv. EHRM 18 februari 2020, 3891/19 (*Cin? a/Roemenië*), r.o. 79 en EHRM 26 mei 2020, 17247/13 (*Makuchyan and Minasyan/Azerbaidjan en Hongarije*) r.o. 211, 218.

27 HvJ EU 25 april 2013, C-81/12 (*Asociația Accept/Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*), r.o. 58. Zie bijvoorbeeld ook College voor de Rechten van de Mens 23 juni 2015, 2015-73 en College voor de Rechten van de Mens 29 juli 2021, 2021-105.

28 HvJ EU 30 juni 1988, 318/86 (*Commission of the European Communities/ Frankrijk*).

29 HvJ EU 19 april 2012, C-415/10 (*Galina Meister/Speech Design Carrier Systems GmbH*), r.o. 32-42, 44.

30 HvJ EU 19 april 2012, C-415/10 (*Galina Meister/Speech Design Carrier Systems GmbH*), r.o. 32-42, 44.

31 HvJ EU 23 april 2020, C-507/18 (*NH/Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford*).

32 HvJ EU 17 december 2015, C-407/14 (*María Auxiliadora Arjona Camacho/Seguridad España SA*), r.o. 31. Zie ook artikel 18 van de Richtlijn (EU) 2006/54 van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (*PbEU* 2006, L 204).

33 HvJ EU 25 april 2013, C-81/12 (*Asociația Accept/Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*), r.o. 63.

34 HvJ EU 15 april 2021, C-30/19 (*Diskrimineringsombudsmannen/Braathens Regional Aviation AB*), r.o. 57ff.

35 HvJ EU 25 april 2013, C-81/12 (*Asociația Accept/Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*), r.o. 64.

36 HvJ EU 22 april 1997, C-180/95 (*Nils Draehmpaehl/Urania Immobilienservice OHG*), r.o. 40.

37 De volledige zoekslag betreft: ~*discriminatie ~discriminatie* ~"gelijke behandeling" ~"ongelijke behandeling" ~"indirect onderscheid" ~"direct onderscheid" ~"onderscheid naar" ~"gediscrimineerd" ~"verboden onderscheid".

resultaten gefilterd op zaken die het woord ‘zwanger’ of een vervoeging daarvan bevatten.³⁸ Als laatste is een filter toegepast waarbij de gevonden uitspraken beperkt zijn tot uitspraken met een datum gelegen tussen 1 januari 2012 tot en met 31 december 2021. Dit geeft 167 resultaten. Binnen deze resultaten is handmatig een nadere selectie van relevante uitspraken gemaakt op basis van de volgende criteria.

Een relevante uitspraak was een *uitspraak* die *zwangerschapsdiscriminatie* (de grond) in de context van *arbeid* (het terrein) betrof. Een uitspraak is een definitieve uitspraak; een tussenuitspraak gevolgd door een einduitspraak is als één uitspraak geteld. Een uitspraak in hoger beroep in dezelfde zaak is apart meegeteld. Prejudiciële verwijzingen zonder einduitspraak zijn niet meegeteld; arresten van de Hoge Raad met een antwoord op de prejudiciële vraag wel. Met betrekking tot de grond zijn uitspraken die onderscheid op grond van geslacht of andere discriminatiegronden betroffen waarin het zwangerschapselement niet getoetst is geëxcludeerd.³⁹ Met betrekking tot het terrein zijn alle uitspraken die op andere zaken zagen dan arbeidsaanlegenheden⁴⁰ niet meegenomen. Dit betrof in het bijzonder uitspraken die zagen op aanspraak op uitkeringen of immigratieproblematiek.

Voor elk van de zaken zijn ten behoeve van de kwantitatieve analyse de volgende elementen genoteerd:

Variabele	Aanpak
Zaaksnaam	Het volledige ECLI-nummer
Arbeidscontext	Over welke arbeidsaangelegenheid ging de zaak?
Bewijsvermoeden	Wordt in de uitspraak verwezen naar de speciale bewijslastregels die gelden bij zwangerschapsdiscriminatie?
Onderscheid	Wordt in de uitspraak geconcludeerd tot verboden onderscheid dan wel discriminatie?
Type onderscheid	Welk type onderscheid wordt vastgesteld?
Schadevergoeding	Wordt een schadevergoeding toegekend?
EU-kader	Wordt in de uitspraak verwezen naar EU-wetgeving en/of uitspraken van het Hof van Justitie?

Zowel de selectie van de uitspraken als het noteren van informatie uit de uitspraak is door ieder van de schrijvers van dit artikel individueel gedaan, waarna de resultaten zijn vergeleken. Een eventuele discrepantie is besproken en na consensus geharmoniseerd.

Op basis van de selectiecriteria zoals boven uitgeschreven zijn 25 uitspraken geselecteerd. 23 daarvan betreffen uitspraken die duidelijk voldeden aan de eisen die hierboven zijn gesteld. Twee uitspraken betreffen de situatie waarin een beroep wordt gedaan op de gelijkebehandelingsnormen in het kader van (afgewezen) subsidieaanvragen bij de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (hierna: NWO). Omdat de problematiek vergelijkbaar is met

38 Hiervoor wordt de code ‘zwanger*’ toegepast.

39 Bijvoorbeeld Rb. Rotterdam 15 oktober 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:10164.

40 Arbeidsaangelegenheden zijn bijvoorbeeld werving en selectie, arbeidsomstandigheden of arbeidsvoorwaarden, niet-verlenging van een arbeidsovereenkomst en ontslag.

‘reguliere arbeidszaken’ (gebruik van een selectieprocedure, een zekere machtsverhouding, financiële vergoeding voor een arbeidsprestatie) is gekozen deze twee zaken mee te nemen in de analyse. Gelet op recente rechtspraak van het Hof van Justitie is bovendien te betogen dat dit een ‘arbeidsaangelegenheid in ruime zin’ betreft.⁴¹

Van de 25 geselecteerde uitspraken is het merendeel afkomstig van een rechtbank (18 uitspraken). Daarnaast zijn er een aantal uitspraken van gerechtshoven (3 uitspraken). Tot slot zijn er uitspraken van de Centrale Raad van Beroep (2 uitspraken), de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State (hierna: de Afdeling) (1 uitspraak) en de Hoge Raad (1 uitspraak) onderzocht.

3.2 Beperkingen

Het onderzoek is beperkt tot uitspraken die op rechtspraak.nl zijn gepubliceerd. Lang niet alle uitspraken worden echter op dit portaal beschikbaar gesteld, in het bijzonder waar het de rechter in eerste aanleg betreft.⁴²

Dit heeft twee belangrijke consequenties. Ten eerste dat er meer uitspraken zullen zijn in de betrokken periode dan de 25 gevonden uitspraken. Een zoekslag in een commerciële database die ook uitspraken gepubliceerd in vakbladen indexeert gaf bijvoorbeeld zes extra zaken.⁴³ Deze zoekslag laat zich echter moeilijk reproduceren omdat het afhangt van het abonnement van diegene die toegang heeft tot de database. Deze resultaten zijn daarom buiten beschouwing gelaten.⁴⁴

Een tweede consequentie is dat de 25 gevonden uitspraken, gelet op de selectiecriteria die de rechtspraak hanteert voor publicatie voor uitspraken, niet kunnen gelden als representatieve steekproef. De uitspraken worden immers niet willekeurig voor publicatie geselecteerd, maar op basis van onder andere redenen als dat ‘de uitspraak van bijzonder belang is voor bepaalde beroepsgroepen of belangengroeperingen’. Dit betekent voor het kwantitatieve deel van onder andere dit artikel dat enkel iets gezegd kan worden over de trends die waargenomen worden in voor een ieder openbare rechtspraak, en niet over de rechtspraak op dit thema als geheel.

41 Het Hof heeft recent in het kader van Richtlijn 2000/78 van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (*PbEU* 2000, L 303) geoordeeld dat deze tot doel heeft ‘het wegnemen, om redenen van sociaal en algemeen belang, van alle op discriminatiegronden gebaseerde belemmeringen voor de toegang tot bestaansmiddelen en het vermogen om door arbeid een bijdrage te leveren aan de samenleving, ongeacht de rechtsvorm waarin die arbeid wordt verricht’. Zie HvJ EU 2 juni 2022, C-587/20 (*Ligebehandlingsnævnet, optredend namens A/HK/Danmark, HK/Privat*), r.o. 34. Er is geen reden om aan te nemen dat deze ruime uitleg niet ook geldt voor het arbeidsbegrip in Richtlijn (EU) 2006/54 van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (*PbEU* 2006, L 204).

42 Zie Besluit selectiecriteria uitsprakendatabank Rechtspraak.nl beschikbaar op www.rechtspraak.nl/Uitspraken/Paginas/Selectiecriteria.aspx.

43 Legal Intelligence waarbij is gezocht op ‘7:646’ en ‘zwanger’.

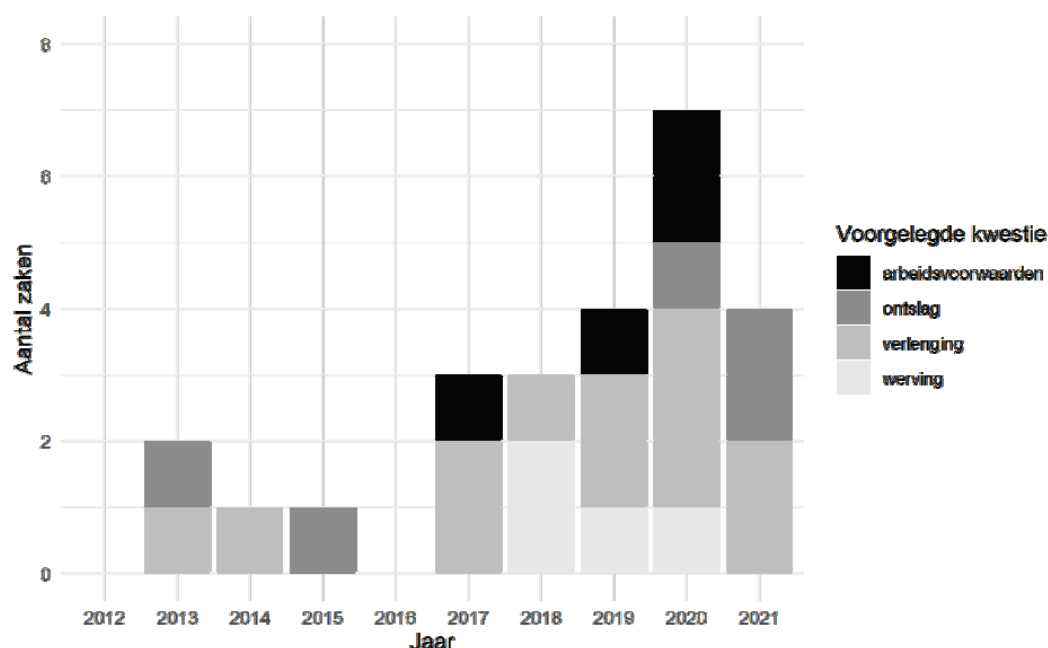
44 Overigens is deze discrepantie bijzonder te noemen nu in het Besluit selectiecriteria uitsprakendatabank rechtspraak.nl in Artikel 5, aanhef en onder c is opgenomen dat ‘Een uitspraak altijd [wordt] gepubliceerd indien de uitspraak in een op de juridische beroepsgroep gericht medium is gepubliceerd of besproken’.

4 Bespreking kwantitatieve resultaten

4.1 Hoeveel zaken zijn in de bestudeerde periode aan de rechter voorgelegd?

In een periode van 10 jaar zijn via rechtspraak.nl 25 zaken te vinden die zwangerschapsdiscriminatie in de arbeidssfeer betreffen. Het is goed mogelijk dat de rechter in deze periode meer uitspraken gewezen heeft, maar dat deze niet zijn gepubliceerd. Men zou echter verwachten dat gelet op de maatschappelijke aandacht voor het fenomeen en de breed ervaren discriminatie door vrouwen, publicatie van dit soort uitspraken aangewezen lijkt. Ter vergelijking: uit de Monitor Discriminatiezaken 2021 van het College voor de Rechten van de Mens volgt dat deze alleen al in 2021 235 meldingen op het thema zwangerschap kreeg en het College heeft dat jaar 10 verzoeken om een oordeel afgehandeld die zwangerschap betreffen.⁴⁵

In recente jaren is echter wel een toename van het aantal zaken dat wordt gepubliceerd te ontwaren. Splitsen we de zaken over twee periodes, 2012-2016 en 2017-2021, dan valt op dat in 2017-2021 fors meer zaken zijn gepubliceerd. In de periode 2012-2016 zijn slechts vier zaken gevonden; in 2017-2021 zijn het er eenentwintig. Een verklaring voor deze trend is lastig te geven. Of dit verband houdt met een (gevoelde) grotere maatschappelijke aandacht voor het fenomeen in recente jaren of dat er meer zaken op dit terrein voor de rechter worden gebracht is op basis van deze data niet te zeggen.



⁴⁵ College voor de Rechten van de Mens, *Monitor Discriminatiezaken 2021*, Utrecht: College voor de Rechten van de Mens 2021, p. 31, beschikbaar op <https://publicaties.mensenrechten.nl/publicatie/626f89f020f34f5d83621118>.

4.2 Welke zaken worden voorgelegd?

In de bestudeerde periode wordt het vaakst geklaagd over discriminatie bij de verlenging van de arbeidsovereenkomst, namelijk in 12 van de 25 zaken. De overige discriminatieklachten zien op de categorieën werving (4 zaken), arbeidsvoorwaarden (4 zaken) en ontslag (5 zaken).

Het relatief grote aantal 'niet-verlengingszaken' zal waarschijnlijk gelegen zijn in het feit dat zwangerschapsdiscriminatie daar het meest zichtbaar wordt. Een werkgever zal veelal een concretere reden moeten geven voor niet-verlenging dan in de wervingsfase, en de verzoekende partij heeft meer mogelijkheden om feiten aan te dragen die een vermoeden van onderscheid kunnen staven (zoals goed functioneren⁴⁶ in combinatie met het korte tijdsverloop tussen het bericht zwanger te zijn en het besluit tot niet-verlenging).

4.3 Hoe vaak wordt naar het Unierechtelijk kader verwezen?

Zoals blijkt uit de uitleg van het juridisch kader in paragraaf 2 is het Unierecht bijzonder relevant bij zwangerschapsdiscriminatie. Voor elk van de 25 zaken is om die reden gekeken in hoeverre uit de uitspraak blijkt dat de rechter zich bewust was van het Unierechtelijk kader, vanuit de gedachte dat een rechter die goed bekend is met het specifieke Unierechtelijke kader dit waarschijnlijk terug zal laten komen in de uitspraak. In 8 van de 25 zaken noemt de rechter op enige wijze dat kader. In de overige 17 uitspraken wordt in het geheel niet naar Unierecht verwezen. De betreffende zaken zijn bovendien allen uit de periode 2017-2021; in de periode 2012-2016 wordt in het geheel niet naar het Unierechtelijk kader verwezen. In het kwalitatieve deel zal worden besproken wat de mogelijke gevolgen zijn van het al dan niet noemen van het Unierechtelijke kader.

4.4 Hoe vaak wordt gewerkt met de verlichte bewijslast?

In zwangerschapsdiscriminatieaangelegenheden geldt een verlichte bewijslast. In paragraaf 2 is uiteengezet dat het voldoende is om feiten aan te voeren die *kunnen* doen vermoeden dat sprake is van onderscheid. Voor elk van de 25 zaken is bekeken in hoeverre de feiten ter discussie stonden en zo ja, of uit de uitspraak af te leiden valt dat de betrokken rechtsinstantie zich bewust was van de bewijsrechtelijke regel. Daarbij is gekeken of in de uitspraak verwezen werd naar deze bewijslast, of dat dit bewustzijn anderszins bleek uit de bewoordingen of de opbouw van het oordeel.

In 15 van de zaken is sprake van een verwijzing naar het bewijsvermoeden. Voor de gevallen waar zo een verwijzing niet expliciet bleek uit het oordeel geldt dat in 5 gevallen de feiten niet ter discussie stonden,⁴⁷ waaronder bijvoorbeeld de zaken die zagen op het gebrek aan compensa-

46 Zie op dit thema bijvoorbeeld ook de oordelen van het College op <https://oordelen.mensenrechten.nl/oordelen?verstuurd=1&ZoekTerm=zwanger+AND+%22functioneren%22&Jaar=&Nummer=>.

47 Zie ABRvS 31 oktober 2018, ECLI:NL:RVS:2018:3557; Rb. Midden-Nederland 31 december 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:6288; Rb. Noord-Holland 25 augustus 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:9255; HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1748 en CRvB 7 oktober 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:2483.

tie van het samenvallen van vakantieperiodes en zwangerschapsverlof in het primair en secundair onderwijs. In 5 gevallen kon niet uit de uitspraak worden afgeleid dat de rechter het bewijsrechtelijke kader voor ogen had bij de feitenwaardering. Dit lijkt relatief beperkt, maar is niettemin significant te noemen nu het gaat om een belangrijke norm. Een en ander zal in de kwalitatieve analyse nog nader aan bod komen.

4.5 Hoe vaak komt tot het verboden onderscheid?

De rechter oordeelde in een kleine meerderheid (13) van de 25 zaken dat sprake was van verboden onderscheid. Aangezien sprake is van een toename van het aantal zaken in de tweede helft van de bestudeerde periode is het interessant om te bezien of sprake was van een verschuiving in het aantal zaken waarin de eiseres succesvol was. In de 2012-2016 periode kwam de rechter in geen van de zaken tot de conclusie dat sprake was van verboden onderscheid. In de 21 zaken in de periode erna kwam de rechter 13 keer tot verboden onderscheid, tegenover 8 keer geen onderscheid. In tabelvorm is de verdeling als volgt:

	<i>Verboden onderscheid</i>	<i>Geen onderscheid</i>
2012-2016	0	4
2017-2021	13	8

Met Fisher's exacte toets kan worden beoordeeld of sprake is van een verband tussen twee variabelen, hier: de periode enerzijds en de uitkomst (verboden/geen onderscheid) anderzijds. Deze toets is specifiek bedoeld voor getalsmatig kleine verhoudingen als deze. In de nulhypothese wordt getoetst dat er géén verband is – de gevonden verhoudingen zouden zogenoemd toevallig tot stand kunnen komen. Met de statistische software R⁴⁸ is met de functie 'fisher.test' een tweezijdige Fisher's exacte toets uitgevoerd met als resultaat $P = 0,0391$. Nu dit kleiner is dan 0,05 wordt de nulhypothese – er is geen verband tussen de twee variabelen – verworpen. De gevonden verhoudingen (13/8 en 0/4) suggereren dat er statistisch significant verschil is tussen de twee periodes met betrekking tot de vraag of de eisende partij succesvol was: in 2017-2021 is klagende partij significant vaker⁴⁹ (en niet slechts toevalligerwijs) succesvol. Niettemin moet een en ander voorzichtig worden geïnterpreteerd: de conclusie is alleen relevant voor de hier geselecteerde gepubliceerde rechtspraak en zegt niet noodzakelijkerwijs iets over de stand van zaken van de rechtspraak op dit thema als geheel.

⁴⁸ Software versie 4.2.1.

⁴⁹ Een zogenoemde odds ratio kan niet worden berekend omdat één van de cellen een 0 bevat. Een klassieke correctie hiervoor is om bij alle getallen 0,5 op te tellen, zie bijv. G. Ruxton & M. Neuhäuser, 'Review of alternative approaches to calculation of a confidence interval for the odds ratio of a 2x2 contingency table', *Methods in Ecology and Evolution* 2013) afl. 4, p. 11. Een berekening van de odds ratio geeft dan $(13,5 \text{ gedeeld door } 8,5) \text{ gedeeld door } (0,5 \text{ gedeeld door } 4,5) \approx 14$. Dit betekent dat in 2017-2021 de klager 14 keer vaker succesvol was dan in 2012-2016.

4.6 Welke schadevergoedingen zijn uitgekeerd?

In 8 van de 25 zaken is een schadevergoeding toegekend. Het toegekende bedrag varieert enorm. In de helft van de zaken moest de eisende partij genoegen nemen met een bedrag tot € 5.000; de andere helft betreft bedragen tussen de € 10.000 en € 40.000. Interessant is bovendien dat deze hoge schadevergoedingen allen uitspraken van de laatste jaren (2019-2021) betreffen. De meerderheid van de zaken waarvoor een schadevergoeding werd toegekend – en dat mag niet verwonderen gezien de oververtegenwoordiging van deze zaken – betrof niet-verlenging van de arbeidsovereenkomst vanwege zwangerschap. Op de verschillen in de bedragen zal hieronder nog nader worden ingegaan bij de kwalitatieve bestudering van de zaken.

5 De oordelen nader bezien

5.1 Bewustzijn van het Unierechtelijk kader: algemene opmerkingen

In paragraaf 4.3 is beschreven dat het Unierechtelijk kader in het overgrote deel van de uitspraken niet expliciet in het oordeel wordt genoemd. Als de rechter dat wel doet, verschilt de mate waarin en de wijze waarop de rechter dat kader uitlegt sterk. Zo zet de Rechtbank Midden-Nederland in haar uitspraak in 2019 het kader uitgebreid uiteen, inclusief verwijzingen naar de Zwangerschapsrichtlijn⁵⁰ en meerdere uitspraken van het Hof van Justitie.⁵¹ De Rechtbank Rotterdam overweegt in 2020 daarentegen enkel dat ‘het recht op gelijke behandeling van mannen en vrouwen [...] een essentieel karakter heeft in Europees verband.’⁵²

In de overige 17 uitspraken wordt, zoals reeds eerder vermeld, in het geheel niet naar het Unierecht verwezen. Dit kan worden gecontrasteerd met de praktijk van het College voor de Rechten van de Mens om stevast verwijzingen naar EU-jurisprudentie op te nemen in zwangerschapszaken.⁵³ Het gebrek aan verwijzingen is om twee redenen problematisch. Ten eerste vraag je je als lezer af in hoeverre de rechters zich bewust zijn van het Unierechtelijk kader – de regelgeving en de jurisprudentie – bij de behandeling van deze zaken. Zoals hierboven beschreven behelst het Unierecht onder meer aanwijzingen over de kwalificatie en het vaststellen van het onderscheid, de bewijslast en de principes waar een eventuele genoegdoening of schadevergoeding aan moet voldoen. Het is dan ook van groot belang dat een rechter die oordeelt over eventuele zwangerschapsdiscriminatie, dit Unierechtelijk kader meeneemt bij de beoordeling.

Wil een uitspraak ‘voldoende inzicht geven in de daaraan ten grondslag liggende gedachtegang’ opdat deze ‘controleerbaar en aanvaardbaar’ is⁵⁴ lijkt het daarom aangewezen dat rechters zich expliciet verhouden tot het Unierecht en de beginselen die daaruit voortvloeien. Dat klemmt des te meer nu, zo zal uit de analyse hieronder blijken, er onenigheid is binnen de hier besproken uitspraken over de uitlegging en toepassing van de betrokken beginselen. In zo een context lijkt

50 Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 24 november 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (*PbEU* 1992 L 348).

51 Rb. Midden-Nederland 31 december 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:6288.

52 Rb. Rotterdam 30 januari 2020, ECLI:NL:ROBR:2020:507.

53 Bijv. College voor de Rechten van de Mens 21 februari 2023, 2023-21.

54 HR 4 juni 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC0986 (*Vredo/Veenhuis*), r.o. 3.4.

het onvoldoende om te volstaan met slechts verwijzingen naar de Nederlandse implementatie van het Unierecht.

Ten tweede is het in het kader van voorlichting van externen (betrokken juristen en professionals, maar zeker ook werkgevers) van belang dat de rechter het Unierechtelijk kader expliciet noemt en uitlegt. Dat zorgt immers voor een beter normbesef. Vanuit dit oogpunt is dus ook de handelswijze van de Rechtbank Limburg in haar uitspraak uit 2017, waar verwezen wordt naar ‘een grondrecht’, niet wenselijk.⁵⁵ Uit deze verwijzing kan men weliswaar afleiden dat de rechter zich bewust is van het juridisch kader, maar er gaat geen enkele voorlichtende werking van uit.

Het gedane onderzoek bevat daarnaast aanwijzingen dat het bewustzijn van het Unierechtelijk kader – voor zover dat af te leiden is uit een uitspraak – verband lijkt te hebben met de uitkomst van de uitspraak. In een minderheid van de uitspraken wordt verwezen naar het Unierecht, maar een ruime meerderheid van die zaken leidt tot het oordeel dat sprake is van verboden onderscheid (6 keer, tegen 2 keer geen onderscheid). Voor zaken waar het Unierechtelijke kader niet wordt genoemd wordt in een minderheid van de gevallen tot verboden onderscheid geconcludeerd (7 keer verboden onderscheid, tegen 10 keer geen onderscheid). Interessant is daarnaast dat bij alle oordelen waar het Unierechtelijk kader genoemd wordt, ook het bewijsvermoeden gehanteerd wordt, mits de feiten ter discussie staan. Hoewel het van belang is om hieruit geen harde conclusies te trekken gelet op de beperkte hoeveelheid zaken, vallen de verbanden wel op. Daarbij is het de vraag in welke relatie men dit moet zien; wordt eerder naar het Unierecht gegrepen om uitspraken die op verboden onderscheid uitkomen steviger te onderbouwen of oordeelt de rechter sneller dat sprake is van verboden onderscheid als het bewustzijn van het juridisch kader groter is?

Een laatste zaak verdient in dit opzicht nog bespreking. In 2018 behandelt de Afdeling het hoger beroep van een wetenschapper die een subsidieaanvraag voor haar onderzoek ingediend had bij NWO. Deze zaak valt op door de voortvarende insteek van de Afdeling. De Afdeling concludeert onomwonden dat de wetenschapper geen gelijke kans gehad heeft in de subsidieverleningsprocedure, omdat het bestuur in de besluitvorming onvoldoende rekening heeft gehouden met haar zwangerschap. Dat heeft naar het oordeel van de Afdeling tot gevolg dat de besluitvorming onzorgvuldig is geweest. Het opmerkelijke is dat de Afdeling in deze uitspraak een bijzonder uitgebreide uiteenzetting opgenomen heeft van het juridisch kader. Hoewel de verwijzingen naar het Unierecht beperkt zijn, is de analyse van overige internationaalrechtelijke verdragen uitgebreid. Mogelijk is de voortvarende insteek van de Afdeling verklaarbaar door het uit de uitspraak blijkende grote besef van de EU- en internationaalrechtelijke ontwikkelingen op dit gebied. Saillant detail is daarbij wel dat de wetenschapper in kwestie hoogleraar Europees recht is, en zij zich beroepen heeft op dit uitvoerige wettelijk kader.

⁵⁵ Rb. Limburg 13 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12124.

5.2 Bewijskwesties

Zoals in paragraaf 4.4 werd geschetst geldt dat in de meerderheid van de bestudeerde zaken de feiten ter discussie stonden en dat daarom gewerkt moest worden met het bijzondere bewijskader dat geldt bij klachten over zwangerschapsdiscriminatie. Daarbij zijn grote verschillen te zien tussen de oordelen wat betreft de uitvoerigheid waarmee de stellingen en feiten die zijn aangevoerd worden beschreven en in hoeverre de door het gelijkebehandelingsrecht voorgestane tweetrapsaanpak bij de waardering van de feiten wordt uitgevoerd. Het Gerechtshof Den Haag beschrijft deze aanpak helder:

‘Het hof stelt voorop dat het aan [werkneemster] is om die feiten aan te voeren die het door haar gestelde (verboden) onderscheid kunnen doen vermoeden. Dit betekent dat zij feiten moet stellen en deze bij gemotiveerde betwisting ook moet bewijzen, waaruit een dergelijk vermoeden volgt (HvJ EU 21 juli 2011 C-104/10, JAR 2012/152 (Kelly) en HvJ EU 19 april 2012 C-415/10, JAR 2012/153 (Meister). Als zij hierin slaagt, is het aan Antes om te bewijzen dat zij geen verboden onderscheid jegens [werkneemster] heeft gemaakt (art. 7:646 lid 12 BW, College voor de Rechten van de Mens 29-6-2017 nr. 2017-83).’⁵⁶

In sommige uitspraken wordt deze tweetrapsstructuur uitgebreid toegepast en afgewogen,⁵⁷ in andere zaken is dat beperkter.⁵⁸ Veel zal daarbij afhangen van wat de procespartijen hebben aangevoerd.

In een aantal uitspraken wordt echter niet duidelijk in hoeverre de betrokken rechtsinstantie de feiten daadwerkelijk heeft gewogen in de sleutel van deze verlichte bewijslast. In een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep uit 2013 bijvoorbeeld worden de door appellante aangevoerde feiten die onderscheid zouden kunnen doen vermoeden tegelijkertijd besproken met de tegenargumenten van de verwerende partij met betrekking tot hoe deze feiten zouden moeten worden begrepen.⁵⁹ Er wordt niet duidelijk getoetst of het niveau van ‘vermoeden van onderscheid’ wordt gehaald en of de tegenargumenten van verweerder *bewijzen* dat deze geen onderscheid heeft gemaakt. Eerder is sprake van een soort ‘totaalanalyse’.

Het Gerechtshof Den Bosch lijkt eveneens uit te gaan van een totaalanalyse van de feiten in een arrest van 2017, waar het onder andere draaide om een verlenging van een arbeidsovereenkomst tot net voor het ingaan van zwangerschapsverlof. Hierbij wordt uit de tekst zelf niet onomstotelijk duidelijk dat met het bewijsvermoeden is gewerkt.⁶⁰ Als laatste voorbeeld kan een uitspraak van de Rechtbank Noord-Holland uit 2018 worden genoemd. In deze zaak wordt beroep ingesteld tegen een besluit vanwege vermeende discriminatoire praktijken bij de waardering van onderzoeksvoorstellen in het kader van subsidieverstrekking door de NWO. De Rechtbank overweegt daarin onder andere als volgt:

56 Gerechtshof Den Haag 1 september 2020, ECLI:NL:GHDHA:2020:1582, r.o. 4.13. Zie verder uitgebreid: H. Alt, *Ongelijkheidscompensatie bij stelplicht en bewijslast in het civiele arbeidsrecht en het ambtenarenrecht: naar een eenvormig stelsel?*, Deventer: Kluwer 2009, paragraaf 5.4.

57 Vergelijk de combinatie Rb. Rotterdam 30 januari 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:1001 en Rb. Rotterdam 25 november 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:11679 en de combinatie Gerechtshof Den Haag 1 september 2020, ECLI:NL:GHDHA:2020:1582 en Gerechtshof Den Haag 31 augustus 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:1638.

58 Vergelijk bijvoorbeeld Rb. Oost-Brabant 22 januari 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:420, Rb. Midden-Nederland 28 juni 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:3210 en Rb. Noord-Holland 2 oktober 2013, RBNHO:2013:10555.

59 CRvB 23 mei 2013, ECLI:NL:CRVB:2013:CA1217, r.o. 3.3.

60 Gerechtshof ‘s-Hertogenbosch 25 juli 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3350, r.o. 3.8 en verder.

‘Op de zitting heeft de gemachtigde van eiseres het in voorgaand verband aangevoerde betoog dat verweerder op grond van artikel 6a van de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen dient te bewijzen dat géén sprake is van ongelijke behandeling, niet gehandhaafd. De rechtbank gaat daar om die reden niet op in.’⁶¹

Uit de context is lastig af te leiden wat er precies wordt bedoeld en waar de Rechtbank al dan niet op in wenst te gaan. Maar de Rechtbank zal hoe dan ook de betrokken bewijsregel moeten toepassen. Uit de rest van de uitspraak blijkt echter niet dat ook daadwerkelijk is getoetst of de aangevoerde feiten tot een vermoeden van onderscheid kunnen leiden.

Alhoewel een totaalanalyse daarmee slechts incidenteel is toegepast, is deze wel problematisch. Zowel de Uniewetgever als het Hof van Justitie heeft immers overwogen dat de verlichte bewijslast die geldt in gelijkebehandelingsaangelegenheden van essentieel belang is voor de effectiviteit van het gelijkebehandelingsrecht.⁶² Een totaalanalyse doet onvoldoende recht aan de verschillen tussen partijen in bewijspositie die gelden in het gelijkebehandelingsrecht en zou dus moeten worden vermeden.

5.3 De gevolgen van verboden onderscheid

Zoals in paragraaf 2 is aangegeven dienen sancties voor een inbreuk op de gelijkebehandelingswetgeving doeltreffend, evenredig en afschrikkend te zijn. In de bestudeerde periode zien we echter dat deze principes in de jurisprudentie verschillend worden uitgelegd. Dat komt het beste tot uitdrukking in de schadevergoedingsproblematiek.

De Rechtbank Noord-Nederland lijkt in een uitspraak uit 2014 de betrokken principes helemaal niet toe te passen.⁶³ In deze zaak klaagde een vrouw dat haar arbeidsovereenkomst niet zou zijn verlengd als gevolg van haar zwangerschap. Nadat zij haar werkgever erop had gewezen dat deze discrimineerde bood deze alsnog aan de overeenkomst te verlengen. Rechts-overweging 4.4 luidt vervolgens:

‘De kantonrechter zal [eiseres] niet volgen in haar redenering en de daaraan verbonden vorderingen. Naar het oordeel van de kantonrechter is de door [eiseres] aan haar vorderingen ten grondslag gelegde reden namelijk achterhaald door de feiten. Zo [gedaagde] aanvankelijk al geweigerd zou hebben om tot verlenging van de arbeidsovereenkomst over te gaan vanwege de zwangerschap van [eiseres] – hoewel daartoe sterke aanwijzingen aanwezig zijn, is dat rechtens niet vast komen te staan – dan is zij, [gedaagde], tijdig op haar schreden teruggekeerd door [eiseres] ondanks haar zwangerschap alsnog een baan voor bepaalde tijd in de administratieve sfeer aan te bieden, zij het eerst een maand na beëindiging van de eerste overeenkomst en op een andere locatie. [eiseres] heeft niet van dat aanbod gebruik wensen te maken.’

Ondanks dat er ‘sterke aanwijzingen’ zijn dat sprake was van discriminatoire niet-verlenging weigert de rechter de gevraagde verklaring voor recht omdat – in essentie – de werkgever de

61 Rb. Noord-Holland 29 mei 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:4221, r.o. 4.2.

62 Zie bijv. preambulaire overweging 30 van Richtlijn (EU) 2006/54 van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (*PbEU* 2006, L 204).

63 Rb. Noord-Nederland 19 februari 2014, ECLI:NL:RBNNE:2014:808.

geleden schade zou hebben 'hersteld'.⁶⁴ Dat hier sprake zou zijn van herstel is op zichzelf een zeer problematisch standpunt en miskent zowel de ernst van de voltrokken discriminatoire gedraging jegens de vrouw⁶⁵ in kwestie als de bredere context – de hardnekkigheid van zwangerschapsdiscriminatie in Nederland. Ook is niet duidelijk hoe met deze uitspraak gedaagde van herhaling wordt weerhouden. Als laatste laat de Rechtbank in deze zaak na een definitieve uitspraak te doen over de vraag of nu sprake is geweest van discriminatie of niet. Uit de uitspraak *Braathens* van het HvJ volgt echter dat een eiser een zelfstandig belang heeft om een uitspraak te krijgen met betrekking tot de vraag of sprake is van discriminatie, los van het vraagstuk van genoegdoening/het eventuele schadevraagstuk.⁶⁶

Eenzelfde gebrekkig bewustzijn van deze beginselen is te lezen in een uitspraak uit 2020 van de Rechtbank Midden-Nederland.⁶⁷ Een vrouw wordt voor een administratieve functie afgewezen vanwege het feit dat zij zwanger is, waarna de vacature intern wordt opgevuld. De Rechtbank komt tot verboden onderscheid maar verbindt hieraan geen enkele consequentie voor de gedaagde. De vordering tot vergoeding van materiële schade wordt afgewezen omdat er geen sprake zou zijn van inkomensverlies; eiseres zou sowieso niet zijn aangenomen nu de vacature intern was opgevuld. Ook de gevorderde schadevergoeding wegens immateriële schade wordt afgewezen; 'de enkele schending van een fundamenteel recht is daarvoor niet voldoende', oordeelt de Rechtbank. Als klap op de vuurpijl wordt de eiseres vervolgens in de proceskosten van de gedaagde veroordeeld. Los van de vraag of hier sprake is van een inhoudelijk juiste beoordeling door de Rechtbank,⁶⁸ en alhoewel het Unierecht niet voorschrijft hoe sancties voor inbreuk op het gelijkebehandelingsrecht eruit dienen te zien, lijkt dit eindresultaat evident in strijd met de beginselen zoals hierboven genoemd.

Een en ander staat in scherp contrast met de uitspraken waarin wel bewustzijn blijkt van het Unierechtelijke kader. In de zaken waar sprake is van verboden onderscheid, een schadevergoeding was gevorderd én in het oordeel verwezen wordt naar het EU-kader, is een schadevergoeding ook steeds toegekend.⁶⁹ Het Gerechtshof Den Haag kan daarin als bijzonder voortvarend voorbeeld worden genoemd. In het arrest stond een discriminatoir ontslag centraal en werd een billijke vergoeding van € 40.000 toegekend, waarvan slechts € 22.000 zag op vergoeding van het inkomensverlies. De resterende € 18.000 werd expliciet gemotiveerd met verwijzing

64 Ook kan sterk worden afgevraagd, gelet op de zinsnede 'hoewel daartoe sterke aanwijzingen aanwezig zijn, is dat rechtens niet vast komen te staan', of deze rechtbank zich bewust is van de verlichte bewijslast die geldt in discriminatiezaken (zie paragraaf 5.2).

65 Het Hof heeft in dat verband al eens geoordeeld dat discriminatoire gedragingen die een 'chilling effect' of afschrikwekkende werking hebben op potentiële sollicitanten binnen de werkingssfeer van Richtlijn 2000/78 van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PbEU 2000, L 303) vallen en in zoverre ontoelaatbaar zijn, zie HvJ EU 23 april 2020, C-507/18 (NH/ *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford*). Die conclusie dient a fortiori te gelden waar de vrouw daadwerkelijk zonder werk is komen te zitten als gevolg van een discriminatoire handeling en geen behoefte meer heeft voor die werkgever te werken.

66 HvJ EU 15 april 2021, C-30/19 (*Diskrimineringsombudsman/Braathens Regional Aviation AB*), r.o. 44-45.

67 Rb. Midden-Nederland 8 januari 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:26.

68 Waar zeer aan getwijfeld kan worden. Niet uit te sluiten valt, immers, dat de keuze om de vacature intern op te vullen – een besluit dat werd genomen na de sollicitatie van de vrouw – mede was ingegeven vanwege de zwangerschap van de sollicitante. De afwijzing verwijst immers expliciet naar de slechte timing van de zwangerschap.

69 Rb. Den Haag 21 maart 2018, ECLI:NL:RBHDHA:2018:2423; Rb. Oost-Brabant 30 januari 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:507 en Gerechtshof Den Haag 31 augustus 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:1638.

naar Richtlijn 2006/54/EG – het bedrag was mede bedoeld om ‘Antes te wijzen op de noodzaak zich in de toekomst van het verweten handelen te onthouden.’⁷⁰ Overigens kwam de rechter ook zonder een expliciete verwijzing naar betrokken (EU-)beginselen in enkele gevallen tot een fors bedrag.⁷¹

Er zijn voorts in de bestudeerde periode grote verschillen waarneembaar in de toegekende bedragen. De verschillen zijn voornamelijk verklaarbaar in de mate waarin de rechter meegaat in het standpunt van de verzoekende partij dat het gemaakte onderscheid op grond van zwangerschap ook impliceert dat de arbeidsovereenkomst zou zijn aangegaan of voortgezet als geen sprake was geweest van zwangerschap: gederfd inkomen is de voornaamste grondslag bij de hogere toegekende schadebedragen. Niet alle rechters gaan van zo een causaliteit uit. De Rechtbank Den Haag stelt in een uitspraak uit 2018 bijvoorbeeld dat ‘een concrete aanleiding om te veronderstellen dat het contract ook zonder zwangerschap van [verzoekster] zou worden verlengd, zoals bijvoorbeeld een daartoe door Lammertink uitgesproken voornemen, ontbreekt’.⁷² Dit kan worden gecontrasteerd met de uitspraak van de Rechtbank Oost-Brabant uit 2020, die bij de berekening van de schade vrij gemakkelijk ervan uitgaat dat de arbeidsovereenkomst met eenzelfde periode als waarvoor de verzoekende partij was aangesteld zou zijn verlengd.⁷³ In dit verband speelt verder mee dat er onenigheid is over het type schade dat voor vergoeding in aanmerking komt, en in het bijzonder de vraag of als discriminatie is vastgesteld dit al voldoende is voor immateriële schade.⁷⁴ De Rechtbank Midden-Nederland heeft dit in twee uitspraken, waaronder de bovengenoemde uit 2020,⁷⁵ ontkend.⁷⁶ De Rechtbank Den Haag⁷⁷ en het Gerechtshof Den Haag⁷⁸ onderschrijven eenzelfde standpunt. De Rechtbank Limburg stelt daarentegen dat dit enkele feit wél al voldoende is: ‘door inbreuk te maken op een grondrecht jegens eisende partij [heeft de gedaagde partij] een norm [...] overschreden en [is] daarmee schadeplechtig’. Er wordt een schadevergoeding van € 1.000 toegekend.⁷⁹ De Rechtbank Amsterdam oordeelde eveneens dat ‘[verzoekster] in haar persoonlijkheidsrecht is aangetast, kan, gelet op de schending van een elementair grondrecht, naar het oordeel van de kantonrechter worden aangenomen’.⁸⁰ Ook hier werd een schadevergoeding van € 1.000 toegekend.

Uit het EU-rechtelijk kader kan niet worden afgeleid welke causaliteitsbenadering voor het aspect van materiële schade dient te worden gehanteerd of hoe het vraagstuk van de immateriële schade dient te worden opgelost. Dit wordt aan de lidstaten overgelaten, mits het beginsel dat

70 Gerechtshof Den Haag 31 augustus 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:1638, r.o. 2.14.

71 Bijv. Rb. Den Haag 24 januari 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:584 en Rb. Amsterdam 16 oktober 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:7888.

72 Bijv. Rb. Den Haag 21 maart 2018, ECLI:NL:RBHDHA:2018:2423, r.o. 5.13. In een iets andere context zo ook Rb. Limburg 13 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12124, r.o. 4.7.

73 Rb. Oost-Brabant 30 januari 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:507. Zie verder Rb. Amsterdam 16 oktober 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:7888.

74 Deze discrepantie werd al in 2007 opgemerkt: T. van den Berge, ‘Schadevergoeding: een effectieve sanctie op rassendiscriminatie in de sollicitatiefase?’, *Sociaal Maandblad Arbeid* 2007, afl. 7/8.

75 Rb. Midden-Nederland 8 januari 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:26, r.o. 2.13.

76 Rb. Midden-Nederland 28 juni 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:3210, r.o. 4.20.

77 Rb. Den Haag 21 maart 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:2423, r.o. 5.14 en Rb. Den Haag 24 januari 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:584, r.o. 5.12.

78 Gerechtshof Den Haag 31 augustus 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:1638, r.o. 2.14.

79 Rb. Limburg 13 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12124, r.o. 4.9.

80 Rb. Amsterdam 26 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:5137.

sprake moet zijn van een 'reële en effectieve compensatie' niet met de voeten wordt getreden.⁸¹ Het gebrek aan rechtseenheid op dit punt maakt echter wel dat de rechtspositie en de mogelijkheden tot een reële en effectieve compensatie van een vrouw die te maken krijgt met zwangerschapsdiscriminatie lijkt af te hangen van de vraag welk rechtsarrondissement bevoegd is de zaak te behandelen.

6 Toegankelijkheid van de rechter

In paragraaf 4.1 constateerden we dat het aantal gepubliceerde zaken over een periode van 10 jaar in relatieve zin beperkt is in verhouding tot zowel de in Nederland ervaren zwangerschapsdiscriminatie als de meldingen en oordelen van het College voor de Rechten van de Mens op dit terrein. Zoals echter opgemerkt wordt niet alle rechtspraak gepubliceerd en is het goed mogelijk dat de rechter zich hier vaker over buigt dan het aantal gepubliceerde zaken doet vermoeden. Tegelijkertijd is uit onderzoek bekend dat personen die met zwangerschapsdiscriminatie te maken krijgen een hoge drempel ervaren om dit aan te kaarten, juridisch of anderszins.⁸²

In de inleiding van dit artikel werd het belang van rechterlijke handhaving van de normen omtrent zwangerschapsdiscriminatie reeds benadrukt. Dat maakt (het gebrek aan) de toegankelijkheid van de rechter een cruciaal aspect bij de bestrijding van deze vorm van discriminatie. Artikel 17 van Richtlijn 2006/54/EG vereist dat lidstaten ervoor zorgen dat slachtoffers van zwangerschapsdiscriminatie zich tot de rechter moeten kunnen wenden in het belang van de effectieve handhaving van de in die richtlijn neergelegde normen. Het staat buiten kijf dat het in Nederland mogelijk is om zwangerschapsdiscriminatie bij de rechter aan de kaak te stellen. Het feit dat die mogelijkheid er is, is echter geen garantie op een laagdrempelige gang naar rechter. Hierbij wegen naar verwachting ook factoren als de doorlooptijd, de proceskosten⁸³ en de beschikbaarheid van (betaalbare) rechtsbijstand mee. Een andere interessante factor is het procesrisico. Zelfs als sprake is van discriminatie, maar de schade niet bewezen kan worden, kan het slachtoffer immers gedwongen worden de proceskosten van de tegenpartij te betalen, zo bleek uit de uitspraken van de Rechtbank Noord-Nederland en de Rechtbank Midden-Nederland.

Onderdeel van de toegankelijkheid van de rechter is ook de kans om in het gelijk te worden gesteld op basis van een correcte uitleg van het toepasselijk recht. De aanzienlijke diversiteit in de toepassing van de betrokken (Unierechtelijke) beginselen, waaronder met betrekking tot de bewijswaardering en het schadevraagstuk, werpen daarmee een drempel op: een kosten-baten-analyse of het zin heeft een vordering in te stellen is in de huidige situatie bijzonder lastig uit te voeren. Het is denkbaar dat deze factoren maken dat de juridische mogelijkheid om zich tot de rechter te wenden voor veel slachtoffers van zwangerschapsdiscriminatie in de praktijk een brug te ver is.

81 Artikel 18 van de Richtlijn (EU) 2006/54 van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (*PbEU* 2006, L 204)

82 N. Jägers, J. Hoegen Dijkhof & M. Hendrix, *Zwanger en werk: dat baart zorgen*, Utrecht: College voor de Rechten van de Mens 2020, p. 61ff.

83 Zie in deze zin algemeen Commissie Visitatie Gerechten, *Rapport visitatie gerechten 2018: Goede rechtspraak, sterke rechtsstaat 2018*, Den Haag 2019 en M. Croes e.a., *Evaluatie Wet griffierechten burgerlijke zaken. De complexiteit van vereenvoudiging 2017-9*, Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum/Raad voor de Rechtspraak, 2017.

7 Conclusie

Dit artikel had tot doel enerzijds de recente ontwikkelingen in de (Nederlandse) rechtspraak met betrekking tot zwangerschapsdiscriminatie te schetsen en anderzijds deze ontwikkelingen kritisch te evalueren aan de hand van het wettelijk kader en het EU-recht. In de periode 2012-2021 zijn 25 zaken op dit thema op rechtspraak.nl gevonden. Vervolgens zijn deze zowel kwantitatief als kwalitatief bestudeerd. In de kwantitatieve analyse valt op dat binnen de geselecteerde uitspraken in de periode 2017-2021 veel meer uitspraken zijn gepubliceerd en de rechter ook vaker tot verboden onderscheid komt in vergelijking met de uitspraken gepubliceerd in de periode 2012-2016. In recentere jaren zijn daar bovendien forse(re) schadevergoedingen aan verbonden. De kwalitatieve analyse laat een grote verscheidenheid in de betrokken rechtspraak zien met betrekking tot het bewustzijn van het Unierechtelijk kader, de wijze waarop de bewijswaardering plaatsvindt en de behandeling van het schadevraagstuk. In sommige gevallen is daarbij ook sprake van een gebrekkige toepassing van de toepasselijke gelijkebehandelingsbeginselen. Deze inzichten stemmen somber voor de mogelijkheid van slachtoffers van zwangerschapsdiscriminatie om hun recht bij de rechter te halen en daarmee de effectiviteit van de discriminatienorm. Op zijn beurt kan deze bevinding ten dele verklaring waarom zwangerschapsdiscriminatie in Nederland in het bijzonder, en arbeidsmarktdiscriminatie in het algemeen, zo een hardnekkig fenomeen is gebleken.

Bijlage 1 Tabel bestudeerde zaken

ECLI-nummer	Jaar	Artikel	Bewijs- vermoeden	Type ond.	Ond.	Arbeidsfase	Contract	EU kader	Schade- bedrag
ECLI:NL:CRVB: 2013:CA1217	2013	WGB	1	direct	0	verlenging	bepaald	0	NA
ECLI:NL:RBNHO: 2013:10555	2013	7:646 en 5 AWGB	1	direct	0	ontslag	onbepaald	0	NA
ECLI:NL:RBNNE: 2014:808	2014	6:162	0	direct	0	verlenging	bepaald	0	NA
ECLI:NL:RBOBR: 2015:420	2015	-	1	direct	0	ontslag	onbepaald	0	NA
ECLI:NL:GHSHE: 2017:3350	2017	7:646	0	direct	0	verlenging	bepaald	0	NA
ECLI:NL:RBMNE: 2017:3210	2017	7:646	1	direct	1	arbeids- voorwaarden	onbepaald	0	1878,88
ECLI:NL:RBLIM: 2017:12124	2017	Grond- rechten	0	direct	1	verlenging	bepaald	0	1000
ECLI:NL:RBNHO: 2018:4221	2018	WGB	0	indirect	0	werving	NA	0	NA
ECLI:NL:RVS:2018: 3557	2018	Mensen- rechten- verdragen	0	direct	1	werving	NA	1	NA
ECLI:NL:RBDHA: 2018:3423	2018	7:646 en 5 AWGB	1	direct	1	verlenging	bepaald	1	3000
ECLI:NL:RBMNE: 2019:6288	2019	7:646	0	direct	1	arbeids- voorwaarden	onbekend	1	NA
ECLI:NL:RBAMS: 2019:7888	2019	7:646	1	direct	1	verlenging	bepaald	0	17053,92
ECLI:NL:RBDHA: 2019:584	2019	7:646	1	direct	1	werving	NA	0	37077,21
ECLI:NL:RBROT: 2019:10517	2019	-	1	direct	0	verlenging	bepaald	0	NA
ECLI:NL:RBOBR: 2020:507	2020	7:646	1	direct	1	verlenging	bepaald	1	10830,4
ECLI:NL:HR:2020: 1748	2020	7:646	0	direct	1	arbeids- voorwaarden	bepaald	1	NA
ECLI:NL:RBAMS: 2020:5137	2020	7:646	1	direct	1	verlenging	bepaald	0	4000
ECLI:NL:RBNHO: 2020:9255	2020	7:646	0	direct	0	arbeids- voorwaarden	bepaald	1	NA
ECLI:NL:RBROT: 2020:11679	2020	7:646	1	direct	0	ontslag	bepaald	1	NA
ECLI:NL:RBMNE: 2020:26	2020	WGB	0	direct	1	werving	NA	0	0
ECLI:NL:RBAMS: 2020:3717	2020	7:646	1	direct	0	verlenging	bepaald	0	NA
ECLI:NL:CRVB: 2021:2483	2021	-	0	direct	1	ontslag	NA	0	NA

<i>ECLI-nummer</i>	<i>Jaar</i>	<i>Artikel</i>	<i>Bewijs-vermoeden</i>	<i>Type ond.</i>	<i>Ond.</i>	<i>Arbeidsfase</i>	<i>Contract</i>	<i>EU kader</i>	<i>Schade-bedrag</i>
ECLI:NL:RBNHO:2021:8408	2021	7:646	1	direct	0	verlenging	bepaald	0	NA
ECLI:NL:GHDHA:2021:1638	2021	7:646	1	direct	1	ontslag	bepaald	1	40000
ECLI:NL:GHAMS:2021:1474	2021	7:646	1	direct	0	verlenging	bepaald	0	NA

Bijlage 2 Codering

<i>Naam</i>	<i>Inhoud</i>	<i>Opmerkingen</i>
ECLI-nummer		Instantie valt hieruit af te leiden
Jaar	Uit welk jaartal stamt het oordeel?	
Artikel	Welk(e) wetsartikel(en) wordt/worden toegepast in het oordeel?	
Bewijsvermoeden	Heeft de rechtsprekende instantie verwezen naar het bewijsvermoeden?	1 = ja 0 = nee
Type ond.	Is sprake van direct of indirect onderscheid?	
Ond.	Komt de instantie tot de conclusie dat er sprake was van verboden onderscheid?	1 = ja 0 = nee
Arbeidsfase	In welke arbeidscontext ontstaat het conflict?	Opties: werving, verlenging, arbeidsvoorwaarden, ontslag
Contracttype	Wat voor arbeidsovereenkomst heeft de betrokkene?	Opties: bepaald, onbepaald
EU-kader	Verwijst de instantie naar EU-recht of jurisprudentie?	1 = ja 0 = nee
Schadebedrag	Hoe hoog is de toegekende schadevergoeding?	Bedragen in euro's. 0 = niet toegekend NA = geen onderscheid of geen schadevergoeding gevorderd