



## **Degradatie na zwangerschap, rechter oordeelt voor het eerst geslachtsdiscriminatie**

**Brussel, 16 oktober 2019 – Een vrouw die terugkeert uit zwangerschapsverlof, heeft het recht om onder dezelfde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren. Wanneer ze een andere functie krijgt die niet gelijkwaardig is, is er een vermoeden van geslachtsdiscriminatie. Dat oordeelt de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel naar aanleiding van een rechtszaak waarin het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen naar de rechtbank trok.**

In 2016 gaat een werknemster van een grote onderneming met zwangerschapsverlof en daarop aansluitend neemt ze ouderschapsverlof op. Enkele maanden voordien kreeg ze een zeer lovende evaluatie en ook loonsopslag. Bij haar terugkeer krijgt de vrouw te horen dat haar afdeling gereorganiseerd werd en wordt duidelijk dat ze *de facto* gedegrademd werd. De werknemster verliest haar functie als leidinggevende, krijgt uitvoerende in plaats van coördinerende taken en rapporteert niet rechtstreeks meer aan de directeur. De vrouw dient een klacht in bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en neemt ontslag. Samen met de vrouw trok het Instituut naar de rechtbank.

De arbeidsrechtbank oordeelde op 3 september 2019 dat een vrouw die terugkomt uit zwangerschapsverlof bij haar terugkeer niet gedegrademd mag worden. Volgens de rechtbank is er een vermoeden van geslachtsdiscriminatie en zwangerschapsdiscriminatie wanneer een vrouw niet naar dezelfde of naar een gelijkwaardige functie kan terugkeren. De werkgever kon het vermoeden niet weerleggen en dus werd het bedrijf veroordeeld tot een schadevergoeding van zes maanden brutoloon (32 000 euro). Het Instituut krijgt één euro toegekend als morele schadevergoeding.

Zwangerschap en moederschap zijn twee van de beschermde criteria waarvoor het Instituut bevoegd is. De discriminatie van zwangere vrouwen en moeders blijft een groot maatschappelijk probleem. In 2018 ging één op de vijf meldingen die het Instituut ontving hierover. *“Zwangerschap, moederschap en ouderschap zijn normale fasen in een beroepsloopbaan en mogen geen impact hebben op de carrière van werknemers. Dit vonnis toont aan dat een vrouw na terugkeer uit zwangerschapsverlof recht heeft op dezelfde arbeidsomstandigheden of -voorwaarden. Zonder die zekerheid bevinden zwangere werknemers zich in een zeer kwetsbare situatie”*, stelt Liesbet Stevens, adjunct-directeur van het Instituut.

Zelfs wanneer er tijdens die afwezigheid een reorganisatie plaatsvond of wanneer men tevreden is van de vervanger van de afwezige werknemster, hebben werknemsters die terugkeren uit zwangerschapsverlof recht op een gelijkwaardige functie. Dat geldt ook voor wie ouderschapsverlof, tijdskrediet of jaarlijks verlof opneemt na de zwangerschaps- en moederschapsrust, stelt de arbeidsrechtbank van Brussel.