

RECHTSPRAAK

werkneemster/Antes Zorg B.V.

De incidenten die werkgeefster in relatie tot werkneemster noemt (te laat komen, niet komen, niet aan 24 uur in de week komen) hebben met discriminatie wegens zwangerschap niets van doen.

Arbeidsovereenkomst van rechtswege geëindigd. Geen toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster en Antes Zorg B.V. (hierna: Antes) hebben op 8 augustus 2018 een arbeidsovereenkomst ondertekend. In artikel 2 staat dat de arbeidsovereenkomst werd aangegaan voor bepaalde tijd tot 1 mei 2019. In artikel 9 staat dat de arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege *met voorafgaande opzegging* op 30 april 2019. Antes en werkneemster hebben (meermaals) schriftelijk contact gehad in verband met het niet halen van de contracturen van werkneemster en het niet of te laat verschijnen op het werk. Per brief van 25 maart 2019 werd werkneemster medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 1 mei 2019. Werkneemster heeft over het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst een klacht ingediend bij de Klachtencommissie Personeel Parnassia Groep. Werkgever begreep dat werkneemster stelt te zijn ontslagen vanwege haar zwangerschap. Werkneemster vordert onder meer primair veroordeling van Antes tot betaling van een billijke vergoeding ter hoogte van € 100.000 op grond van artikel 7:681 BW en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ter hoogte van € 37.635,84. Subsidiair vordert werkneemster veroordeling van Antes tot betaling van een billijke vergoeding ter hoogte van € 100.000 op grond van artikel 7:673 lid 9 BW.

Oordeel

De enkele woorden ‘met voorafgaande opzegging’ betekenen naar het oordeel van de kantonrechter niet dat daadwerkelijk overeengekomen is dat de arbeidsovereenkomst alleen beëindigd kon worden met instemming van werkneemster, met toestemming van het UWV dan wel door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter. Er bestaat geen misverstand over het feit dat de arbeidsovereenkomst acht maanden duurt om vervolgens per 1 mei 2019 van rechtswege te eindigen. Omdat Antes de arbeidsovereenkomst niet op hoefde te zeggen, is het primaire verzoek van werkneemster niet toewijsbaar. Dat de zwangerschap van werkneemster dé reden, of zelfs maar een reden, voor het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst was, is de kantonrechter echter niet gebleken. De Klachtencommissie

verwijt Antes in haar uitspraak weliswaar haar eigen richtlijn over zwangere medewerkers niet nageleefd te hebben, maar de enkele vaststelling dat dit zo is, rechtvaardigt niet de vergaande conclusie dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst uitsluitend het gevolg is van de zwangerschap van werkneemster. De Klachtencommissie zegt niet dat de arbeidsovereenkomst van werkneemster niet verlengd is omdat werkneemster zwanger was. Antes is van oordeel dat werkneemster niet binnen haar bedrijf past en Antes heeft de vrijheid om dat te vinden. Die vrijheid wordt beperkt door wetgeving om discriminatie tegen te gaan, maar de incidenten die Antes in relatie tot werkneemster noemt (te laat komen, niet komen, niet aan 24 uur in de week komen) hebben met discriminatie niets van doen. Het subsidiaire verzoek is gelet op het voorgaande ook niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:10517

Zaaknummer: 7872557

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en E.V.H. van Tricht

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:671 BW, 7:672 BW, 7:673 BW en 7:681 BW