

RECHTSPRAAK

Geen discriminatie op grond van geslacht bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst van een werkneemster in een (flexibele) regiofunctie. Het is onvoldoende aannemelijk dat het gebruik van de wettelijke rechten bij zwangerschap, borstvoeding en ziekte reden is geweest om de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2018 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Albron Nederland B.V. (hierna: Albron) als regiobeheerder, voor 25 uren per week, met een maximum van 30 uren per week. De arbeidsovereenkomst, die duurde tot en met 28 februari 2019, is twee keer verlengd: van 1 maart 2019 tot en met 31 augustus 2019 en van 1 september 2019 tot en met 31 januari 2020. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werkneemster op verschillende locaties voor diverse werkzaamheden kan worden ingezet, waarbij de dagen waarop zij moet werken door de leidinggevende in overleg met haar zo veel mogelijk periodiek worden vastgesteld. Op 21 augustus 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Er is een probleemanalyse gemaakt waarin staat dat werkneemster als gevolg van haar zwangerschap beperkingen heeft, die naar verwachting zullen toenemen naar gelang de zwangerschap vordert. Zij kan niet haar eigen werkzaamheden maar wel passende arbeid verrichten. Werkneemster is vanaf 29 november 2018 op een vaste locatie ingezet. Naar aanleiding van een aanpassing van de probleemanalyse heeft werkneemster gedurende drie dagen per week, twee uur per dag, voornamelijk zittend aangepast werk verricht. Op 22 februari 2019 is het zwangerschapsverlof van werkneemster gestart. Het bevallingsverlof is op 14 juni 2019 geëindigd. Daarna heeft werkneemster ouderschapsverlof opgenomen. Zij heeft haar werkzaamheden in haar eigen functie hervat. Werkneemster heeft ook kolfverlof gehad. Het kolfverlof eindigde op 2 januari 2020. Tijdens een gesprek op 27 december 2019 heeft de manager van werkneemster laten weten dat de arbeidsovereenkomst na 31 januari 2020 niet meer zal worden verlengd. Later die dag heeft werkneemster telefonisch contact opgenomen met haar manager, waarbij zij om een toelichting heeft verzocht. Van dit gesprek heeft zij (buiten medeweten van de manager) een opname gemaakt. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding, omdat sprake is van discriminatie. Het gebruikmaken van haar wettelijke rechten bij zwangerschap, borstvoeding en ziekte wordt door Albron genoemd als reden voor het niet omzetten van de arbeidsovereenkomst van werkneemster naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Oordeel

In beginsel hoeft een werkgever geen reden op te geven voor het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Als echter vast komt te staan dat het maken van een verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen daaraan ten grondslag ligt, kan dit worden beschouwd als ernstig verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft tijdens het door haar opgenomen telefoongesprek meerdere malen aan haar manager gevraagd of het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst te maken had met haar zwangerschapsverlof en het kolven. De manager heeft in het gesprek expliciet gezegd dat het daar niets mee te maken had, maar dat zij flexibiliteit en loyaliteit bij werkneemster misten. In dat licht moeten ook de opmerkingen van de manager ‘recht op dit, recht op dat, recht op borstvoeding, ziek of zwangerschap’ en ‘het kost ons veel tijd en gedoe’ worden gezien. Vast staat dat werkneemster niet zwanger was op het moment van beëindiging van het dienstverband, geen zwangerschaps- of bevallingsverlof genoot en haar kolfverlof op 2 januari 2020 zou eindigen, enkele dagen na het gesprek over het niet verlengen van het dienstverband. Dat het gebruikmaken van deze verloven reden is geweest om de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten, is dan ook niet voldoende aannemelijk geworden. Het dienstverband van werkneemster is zelfs tweemaal verlengd tijdens het zwangerschapsverlof (de eerste keer) en tijdens de periode waarin zij van het kolfverlof gebruikmaakte (de tweede keer). Evenmin kan worden aangenomen dat zij op het moment van beëindiging van het dienstverband beperkter beschikbaar was als gevolg van de verloven. Zij maakte immers op dat moment al geen gebruik meer van (het zwangerschaps- en bevallingsverlof) dan wel zou dit binnen een week aflopen (het kolfverlof). De manager heeft zich in het telefoongesprek waarin werkneemster om uitleg vroeg op onderdelen ongelukkig uitgedrukt, maar dit is onvoldoende om een vermoeden van een verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen aan te nemen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3717

Zaaknummer: 8485088 EA VERZ 20-307

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: H.B. Dekker en DAS Rechtsbijstand

Wetsartikelen: 7:646 BW en 7:673 BW