

RECHTSPRAAK

Geen sprake van discriminatie bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst van een zwangere werkneemster. De kantonrechter kaart de ruime omvang en (on)begrijpelijkheid van de processtukken van werkneemster aan.

Feiten

Werkneemster is op 27 juni 2019 in dienst getreden bij Jeunesse Op Stoom (hierna: JoS) in de functie van directieassistente. Vanaf 19 augustus 2019 is werknemer af en aan ziek geweest vanwege zwangerschapsklachten. Op 27 september 2019 heeft JoS aan werkneemster in een gesprek laten weten dat haar arbeidsovereenkomst na 31 december 2019 niet verlengd zou gaan worden, omdat er blijvende twijfels waren over haar functioneren. Op 2 oktober 2019 heeft het directielid via het sociale intranet van JoS aan het personeel laten weten dat werkneemster zwanger is en niet bij JoS zal blijven werken. Per 15 november 2019 heeft JoS een administratief medewerker aangetrokken. Bij e-mail van 9 december 2019 heeft werkneemster aan JoS laten weten dat zij van mening is dat haar dienstverband niet is verlengd vanwege haar zwangerschap en dat daardoor sprake is geweest van discriminatie. Daar heeft het directielid van JoS op 13 december 2019 op gereageerd. Werkneemster heeft de kwestie vervolgens op 16 december 2019 voorgelegd aan het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het College). Het College heeft op 3 augustus 2020 geoordeeld dat JoS jegens werkneemster verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht.

Oordeel

De kantonrechter merkt allereerst op dat de dagvaarding in feite onleesbaar is en daardoor ook onbegrijpelijk is. De kantonrechter zal daarom alleen kunnen ingaan op het relatief geringe deel dat wel begrijpelijk is. Voor de beantwoording van de vraag of sprake is geweest van discriminatie bij JoS is bepalend dat JoS met de verklaring van de collega van werkneemster en de e-mail van 27 september 2019 voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij gedurende de maanden dat werkneemster als directieassistente werkte zodanige twijfels zijn gerezen over haar functioneren dat zij haar proeftijd nog doorkwam maar dat in september 2019, toen werkneemster met zwangerschapsklachten afwezig was, voor JoS inmiddels duidelijk was geworden dat het functioneren van werkneemster niet zodanig zou verbeteren dat haar arbeidsovereenkomst zou worden verlengd. Daarnaast is werkneemster in het najaar van 2019 slechts kortstondig vervangen omdat zij in die periode met zwangerschapsklachten afwezig was en JoS een tijdelijke invaller nodig had. Dit betekent dat niet is gebleken dat de zwangerschap van werkneemster enige rol van betekenis heeft

gespeeld bij de beslissing om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Tot slot overweegt de kantonrechter dat ook het verwijt van schending van eer en goede naam van werkneemster door JoS ongegrond wordt bevonden. De omstandigheid dat het College een jaar geleden wél tot het oordeel is gekomen dat JoS jegens werkneemster verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht maakt de slotsom van dit geding niet anders. Het College overweegt met zoveel woorden dat het zijn oordeel baseert op de “letterlijke lezing” van het hiervoor genoemde bericht van het directielid van 2 oktober 2019, terwijl het de e-mail van het directielid van 13 december 2019 al even letterlijk neemt. Dat getuigt niet van een optimale methode van rechtsvinding en heeft in het onderhavige geval tot een uitkomst geleid, die niet kan worden gevolgd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:8408

Zaaknummer: 8982298/CV EXPL 21-408

Rechters: D.P. Ruitinga en L.H.W.M. Koenen

Advocaten: E.K.W. van Kampen

Wetsartikelen: 7:646 BW