

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet voort te zetten vanwege de zwangerschap en/of toekomstig moederschap van werkneemster. Op basis van getuigenverklaringen blijkt dat werkgeefster andere redenen hieraan ten grondslag heeft gelegd.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2021 in dienst getreden bij Bastion Hotels B.V. (hierna: Bastion) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Eind mei/begin juni 2022 heeft werkneemster aan Bastion laten weten dat zij zwanger is. Op 31 augustus 2022 heeft Bastion meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst van werkneemster eindigt op 30 september 2022 en niet zal worden verlengd. De regiomanager van Bastion heeft op 1 september 2022 via Whatsapp aan werkneemster laten weten dat de reden voor de opzegging is: “(...) *ik wilde je vertellen dat we helaas genoodzaakt te zijn toch je contract op te zeggen. De reden hiervan is dat je toch veel afwezig bent en wanneer je bevallen bent je er ook voor je kindje moet zijn. Dit is moeilijk tot niet te combineren met Bastion Hotels.*” Op 25 mei 2023 heeft het College voor de Rechten van de Mens geoordeeld dat Bastion jegens werkneemster verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt. Werkneemster heeft de kantonrechter verzocht om toekenning van een billijke vergoeding van € 35.726,26 omdat Bastion ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de arbeidsovereenkomst niet te verlengen vanwege haar zwangerschap. De kantonrechter heeft het verzoek van werkneemster toegewezen met toekenning van een billijke vergoeding van € 12.500. Zowel Bastion als werkneemster heeft hoger beroep ingesteld tegen de beschikking van de kantonrechter. Bastion heeft bij verzoekschrift van 13 april 2023 het hof verzocht om een voorlopig getuigenverhoor. Het hof heeft het verzoek toegewezen in zijn beschikking van 26 september 2023 (zaaknummer 200.325.590).

Oordeel

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat Bastion erin is geslaagd te bewijzen dat de reden van het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet is gelegen in haar zwangerschap en/of toekomstig moederschap. Wat er ook zij van de besluitvorming tijdens het MT-overleg van 25 augustus 2022, duidelijk is dat op 31 augustus 2022 is besloten om de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet te verlengen. Dat is haar dezelfde avond ook bericht. Vervolgens heeft getuige 1 (voormalig regiomanager/leidinggevende) het niet verlengen nader aan haar toegelicht. Uit zijn verklaring blijkt dat aan het niet verlengen een andere reden (namelijk het vele verzuim) ten

grondslag heeft gelegen dan haar zwangerschap/toekomstig moederschap. Hoewel getuige 2 (operationeel manager en direct leidinggevende van getuige 1) zich het telefoongesprek met getuige 1 niet kan herinneren, heeft zij wel verklaard dat een zwangerschap nooit een onderwerp van gesprek is bij de beslissing over een contractverlenging omdat Bastion dat nooit van belang vindt. In haar schriftelijke verklaring van 16 januari 2023 heeft getuige 2 uiteengezet dat de belangrijkste reden om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster te besluiten was dat Bastion operationeel niet op haar aanwezigheid kon rekenen. Zij was vaak afwezig gedurende het maandelijkse dienstenrooster zodat voortdurend tijdelijke oplossingen moesten worden bedacht. Daarnaast kon Bastion werkneemster na het jaar nog steeds niet als leidinggevende op de drank- en horecavergunning noteren omdat zij het vereiste certificaat niet had gehaald. De manager heeft in dezelfde zin schriftelijk verklaard. Het hof acht Bastion, gelet op alle bewijsmiddelen in samenhang bezien, geslaagd in het bewijs dat de zwangerschap en/of het toekomstig moederschap van werkneemster niet de reden was om de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten. Uit het bovenstaande volgt naar het oordeel van het hof dat de zwangerschap/het toekomstig moederschap niet de reden voor Bastion was om de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet te verlengen, maar dat hieraan andere redenen ten grondslag lagen. Dat het College voor de Rechten van de Mens op 25 mei 2023, naar aanleiding van een verzoek van werkneemster, heeft geoordeeld dat Bastion jegens werkneemster verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt, leidt niet tot een ander oordeel. Vast staat immers dat het College ten tijde van zijn oordeel niet beschikte over de hiervoor bedoelde getuigenverklaringen die - zoals uit al het voorgaande blijkt - tot een ander oordeel van het hof over het door Bastion voorgedragen bewijs hebben geleid. Werkneemster heeft daarom geen recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:7584

Zaaknummer: 200.327.394

Rechters: A.A. van Rossum, M.P.C.J. van Bavel en G.H. Bunt

Advocaten: S.A. Tan en A.T. Leigh

Wetsartikelen: 7:646 BW