

RECHTSPRAAK

Geen verboden onderscheid wegens zwangerschap bij niet verlengen tijdelijke arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft aangetoond dat zij al voor de zwangerschap van werknemster twijfelde over haar functioneren.*Feiten*

Werkneemster is vanaf 1 augustus 2022 in dienst bij werkgeefster op grond van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. De arbeidsovereenkomst is vervolgens verlengd voor een jaar. In december 2023 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden. In het verslag staat dat de manager van werknemster veel in haar ziet, maar hij tegelijkertijd merkt dat zij voor hem nog wel onzichtbaar is. Op 13 februari 2024 heeft werknemster laten weten dat zij zwanger is. Vanaf april 2024 heeft werknemster een nieuwe manager gekregen. Bij de overdracht aan de nieuwe manager staat beschreven dat de oude manager eraan twijfelt of werknemster het in zich heeft om haar functie als wijkbeheerder uit te voeren. Op 22 mei 2024 is de arbeidsovereenkomst van werknemster verlengd tot 1 februari 2025. Op 21 juni 2024 is werknemster met zwangerschapsverlof gegaan. Op 22 oktober 2024 heeft werkgeefster aan werknemster laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet. Werkneemster stelt in de onderhavige procedure dat werkgeefster verboden onderscheid heeft gemaakt door haar arbeidsovereenkomst niet te verlengen wegens zwangerschap. Zij maakt daarom aanspraak op een billijke vergoeding van € 40.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van verboden onderscheid. De kantonrechter stelt bij die beoordeling voorop dat het in beginsel tot de vrijheid van de werkgever behoort om te beslissen of hij een tijdelijke arbeidsovereenkomst al dan niet voortzet. Werkgeefster heeft in dat kader diverse stukken overgelegd waaruit blijkt dat er al langere tijd enige twijfel bestond over het functioneren van werknemster en dat die twijfel bij de beoordeling in december 2023 is uitgesproken door de toenmalige manager. Werkneemster heeft dit tijdens de zitting ook erkend. De twijfels bestonden bij werkgeefster dus al voordat werknemster haar zwangerschap bekend had gemaakt. Vast staat ook dat de voormalig manager bij de overdracht heeft meegedeeld dat hij twijfels had over het functioneren van werknemster. Voor werknemster is de beslissing om de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten, al voordat zij haar werkzaamheden zou hervatten na haar verlof, door de gebrekkige communicatie daarover wel onverwachts gekomen. Dat werknemster daardoor het gevoel heeft gekregen dat dit te maken zou kunnen hebben met haar zwangerschap, is daarom wel

voorstelbaar. Dat een verband bestaat tussen het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en de zwangerschap heeft werkneemster echter onvoldoende onderbouwd en werkgeefster heeft geobjectiveerd dat dit verband niet bestaat. De kantonrechter bepaalt tot slot dat partijen ieder hun eigen proceskosten moeten betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2855

Zaaknummer: 11623156 \ ME VERZ 25-38 BW 31650

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: Y.A. Brunnekeef en C.I.M. Molenaar

Wetsartikelen: 7:646 lid 1 BW, 6a Wgbhm/v en 7:611 BW