

RECHTSPRAAK

Transavia Airlines c.v. heeft geen verboden onderscheid gemaakt door werkneemster geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Deze beslissing zag op in de persoon gelegen redenen zoals het ontbreken van kwalificaties.

Feiten

Werkneemster is per 1 april 1995 in dienst getreden bij Transavia Airlines c.v. (hierna: Transavia) in de functie van cabin attendant. Tussen partijen hebben sindsdien verschillende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bestaan. Uit de cao volgt dat Transavia in bepaalde gevallen een vast contract dient aan te bieden, maar dat zij hier om in de persoon gelegen redenen van mag afzien. Tussen werkneemster en Transavia is een geschil ontstaan omdat werkneemster meerdere tijdelijke contracten heeft gehad, en zich op het standpunt heeft gesteld dat Transavia onder meer handelt in strijd met gelijkebehandelingswetgeving, omdat het uitblijven van een aanbod vanuit Transavia te maken zou hebben met de zwangerschap van werkneemster. Werkneemster vordert een veroordeling van Transavia om haar een vast contract aan te bieden, en een bedrag aan niet-uitbetaalde vakantie-uren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werkgever is niet zonder meer verplicht een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na ommekomst daarvan voor onbepaalde tijd te verlengen. Het is in dat kader aan de werkgever om te beoordelen of de werknemer geschikt is voor de functie en of hij voldoende gelegenheid heeft gehad om die geschiktheid te beoordelen. De werkgever heeft daarbij een ruime beoordelingsvrijheid. Dat oordeel van de werkgever kan door de kantonrechter dus slechts marginaal worden getoetst. Ook uit de cao volgt geen recht op een vast contract. Wel geldt dat een werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan en opzeggen van een arbeidsovereenkomst. Uit de door werkneemster aangevoerde omstandigheden vloeit niet zonder meer het vermoeden van verboden onderscheid voort. Maar als dat al het geval is, volgt uit hetgeen Transavia heeft aangevoerd dat van het maken van verboden onderscheid geen sprake is geweest. Als uitsluitend de senioriteit in acht zou worden genomen, kwam werkneemster in 2022 voor een vast contract in aanmerking. Transavia heeft geen dergelijk aanbod gedaan. Werkneemster had tegen dat moment al ruim twee jaar niet gevlogen. Zij had in 2021 een aangeboden arbeidsovereenkomst geweigerd, en heeft daarna niet kunnen vliegen door haar zwangerschaps- en ouderschapverlof, vakantie en het als gevolg van dit alles ontbreken van de vereiste kwalificatie om te mogen vliegen. De afwezigheid hield zodoende

niet alleen verband met de zwangerschap, maar ook met het ontbreken van de vereiste vliegkwalificatie. Transavia heeft voldoende aangetoond dat zij om in de persoon gelegen redenen geen vast contract heeft aangeboden, omdat zij door de langdurige afwezigheid van werknemster geen goed beeld van haar functioneren had en omdat de vereiste kwalificaties waren verlopen. Van belang is hierbij dat als gevolg van onder meer COVID-19 de aard van het werk aan boord was veranderd. Nadat werknemster een periode arbeidsongeschikt was en in de tussentijd slechts tien vluchten had gemaakt, had Transavia opnieuw in de persoon gelegen redenen om geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden, omdat werknemster met betrekking tot het verkrijgen van de juiste kwalificaties opnieuw diende te beginnen. De vordering tot het aanbieden van een vast contract wordt afgewezen. De wettelijke verhoging over de nog uit te betalen vakantie-uren wordt gematigd tot 25%. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:1432

Zaaknummer: 11793711 CV EXPL 25-4625

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: R.M. Berendsen en L.G. Krijgsheld

Wetsartikelen: 7:646 lid 1 BW en 7:668a BW