

RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding afgewezen. Geen sprake van een ongeoorloofd onderscheid op grond van geloof. Jehova's getuige is niet gepest. Werkgever heeft snel gehandeld na klachten en gemaakt onderscheid in thuiswerken in verklaarbaar.

Feiten

Werkneemster is per 24 juni 2025 in dienst getreden bij werkgever. Op 23 januari 2026 is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege geëindigd. Werkneemster stelt dat werkgever door de arbeidsovereenkomst niet te verlengen een verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van haar godsdienst en daarmee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Zij vordert daarom een billijke vergoeding van € 25.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege eindigt, is de werkgever niet verplicht eerst een verbeter- of begeleidingstraject aan te bieden. Voor toekenning van een billijke vergoeding moet sprake zijn van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, en daarvan is volgens de kantonrechter geen sprake. Het verbod op onderscheid op grond van godsdienst geldt ook bij het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst. Werkneemster, die Jehova's getuige is, stelde dat haar geloof de reden was voor de niet-verlenging. Zij voerde aan dat zij werd gepest en buitengesloten, dat een promotie afhankelijk werd gesteld van een gesprek over haar geloof en haar opvattingen over de seksuele gerichtheid van een collega, dat zij werd aangesproken op het niet vieren van verjaardagen en dat de werkgever zonder dossieropbouw of verbetertraject haar contract niet had verlengd. De kantonrechter oordeelt dat deze stellingen onvoldoende zijn onderbouwd. Dat collega's over elkaar praten, betekent nog niet dat er sprake is van pesten of uitsluiting. Ook kan niet worden vastgesteld dat een incident rondom een verjaardagstaart of andere gebeurtenissen verband hielden met de beslissing om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Volgens de kantonrechter had de werkgever voldoende andere redenen om het contract niet voort te zetten en is niet gebleken dat de geloofsovertuiging van werkneemster daarbij een rol heeft gespeeld. Ook het beroep op schending van goed werkgeverschap slaagt niet. De werkgever heeft klachten van werkneemster opgepakt, verschillen in thuiswerkmogelijkheden waren verklaarbaar en de stelling dat onvoldoende rekening was gehouden met haar neurodivergente communicatiestijl is onvoldoende concreet onderbouwd. Wel oordeelt de kantonrechter dat de werkgever ten onrechte vakantiedagen heeft verrekend. Werkneemster had zich beschikbaar gehouden voor werk en op grond van de cao mocht

verrekening alleen plaatsvinden na overleg met de werknemer. Nu de werkgever niet kon aantonen dat dit overleg had plaatsgevonden, was de verrekening onterecht. De billijke vergoeding wordt afgewezen. Werkneemster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4209

Zaaknummer: 12152516

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: M.G. Blokziel en I. Luijt-Visser

Wetsartikelen: 5 lid 1 sub h Awgb, 7:611 BW en 7:673 lid 9 BW