

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft onvoldoende gesteld om een vermoeden te rechtvaardigen dat de beslissing van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen samenhangt met haar zwangerschap.*Feiten*

Werkneemster was van 2 januari 2023 tot 1 september 2025 in dienst bij SoLow op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Op 10 juni 2025 heeft werkneemster aan haar filiaalmanager (hierna: F) medegedeeld dat zij in verwachting is. F heeft desgevraagd verklaard dat de zwangerschap geen invloed heeft op de beslissing over een verlenging van de arbeidsovereenkomst van werkneemster. Op 3 juli 2025 heeft SoLow een rayonmeeting belegd vanwege de slechte financiële situatie van een aantal vestigingen, waaronder de vestiging waar werkneemster werkt. In de rayonmeeting is een nieuwe koers gepresenteerd, samen met concreet per direct te nemen maatregelen, waaronder het terugdringen van personeelskosten. Op 14 juli 2025 heeft SoLow de arbeidsovereenkomst met werkneemster aangezegd met ingang van 1 september 2025. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat SoLow verboden onderscheid heeft gemaakt jegens haar vanwege haar zwangerschap.

Oordeel

SoLow heeft ervoor gekozen om de tijdelijke arbeidsovereenkomst met werkneemster niet te verlengen. Een dergelijke arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zodat een opzegging niet nodig is, tenzij partijen dit schriftelijk zijn overeengekomen. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en SoLow rechtsgeldig is geëindigd, tenzij komt vast te staan dat de arbeidsovereenkomst niet is verlengd vanwege een verboden onderscheid. Werkneemster heeft een aantal van de door haar gestelde feiten onderbouwd onder verwijzing naar het op 15 juli 2025 gevoerde gesprek tussen D (de schoonzus van werkneemster en filiaalmanager bij SoLow) en E (rayonmanager bij SoLow). D heeft dit drie uur durende gesprek opgenomen en werkneemster heeft deze opname in het geding gebracht. Voor de weging van dat gesprek is relevant dat E niet wist dat het gesprek door D werd opgenomen. Voor de weging van het gesprek is ook relevant dat het gesprek plaatsvond nádat F al aan werkneemster had laten weten dat haar arbeidsovereenkomst niet werd verlengd. De door D en E gedane uitspraken moeten dan ook in die context worden gezien. Volgens vaste jurisprudentie is het enkele tijdsverloop tussen de bekendmaking van een zwangerschap en het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst onvoldoende om een

vermoeden van een verboden onderscheid aan te nemen. Daar zijn aanvullende feiten voor nodig. De door werkneemster gestelde aanvullende feiten zijn grotendeels niet vast komen te staan. Het enkele feit dat er na het einde van de arbeidsovereenkomst met werkneemster nog altijd vacatures open staan bij SoLow en er mensen worden aangenomen is in combinatie met het tijdsverloop en de verklaring van F dat de zwangerschap niet van invloed is op de beslissing over een verlenging van de arbeidsovereenkomst van werkneemster onvoldoende om een vermoeden te rechtvaardigen dat de beslissing van SoLow om de arbeidsovereenkomst van werkneemster niet te verlengen samenhangt met haar zwangerschap.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2077

Zaaknummer: 11944947 \ EJ VERZ 25-502

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: L. Biemond en S. Wouters

Wetsartikelen: 7:646 BW en 7:668 BW