

RECHTSPRAAK

Geen zwangerschapsdiscriminatie. Het aanbieden van een tweede jaarcontract wijkt niet af van het gebruikelijke beleid. Intrekken van het aanbod is bovendien niet ernstig verwijtbaar, nu werkneemster bleef aandringen op een vast contract.

Feiten

Werkneemster is per 10 april 2025 voor de duur van een jaar in dienst getreden bij Babilou Family Netherlands B.V. (hierna: Babilou). Tijdens de sollicitatie had zij gemeld in verwachting te zijn. Zij heeft slechts 4,5 maand feitelijk werkzaamheden verricht, omdat zij daarna zwangerschaps- en ouderschapsverlof en vakantie opnam. Na haar terugkeer bood Babilou haar een tweede jaarcontract aan. Babilou lichtte toe dat zij nog niet alle competenties had kunnen beoordelen. Werkneemster weigerde en stelde dat bij goed functioneren een vast contract was toegezegd. Zij sprak van zwangerschapsdiscriminatie, omdat vier andere nieuwe werknemers wel een vast contract kregen. Na meerdere gesprekken trok Babilou haar aanbod in. De arbeidsovereenkomst eindigde daardoor van rechtswege. Werkneemster verzoekt in deze procedure een verklaring voor recht dat Babilou verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt. Ook verzoekt zij een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen. Babilou betwist dat er sprake was van verboden onderscheid.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het staat een werkgever in beginsel vrij om meerdere contracten voor bepaalde tijd aan te gaan. Dat kan anders zijn als een werkneemster vanwege haar zwangerschap anders wordt behandeld. Werkneemster moet daarom feiten stellen waaruit een vermoeden van verboden onderscheid volgt. Daarin slaagt zij niet. In de eerste plaats is de gestelde harde toezegging dat na een jaar een contract van onbepaalde tijd zou volgen niet komen vast te staan. Zo is tijdens het sollicitatiegesprek weliswaar de intentie uitgesproken om een langetermijnssamenwerking aan te gaan, maar tegelijkertijd is nadrukkelijk geen toezegging gedaan omtrent het moment waarop een vast contract zou worden aangeboden. Verder overweegt de kantonrechter dat het de werkgever in algemene zin vrijstaat om een tweede contract voor bepaalde tijd te sluiten. In het verlengde daarvan is de kantonrechter van oordeel dat ook niet is komen vast te staan dat het aanbieden van een tweede contract voor bepaalde tijd een zodanige afwijking vormt van wat gebruikelijk is bij Babilou, dat daaruit een vermoeden kan worden afgeleid van ongeoorloofd onderscheid. Het personeelshandboek van Babilou voorziet bovendien in meerdere contracten voor bepaalde tijd. Dat vier andere nieuwe werknemers wel een vast contract kregen, is onvoldoende. Die

groep en dat tijdsbestek zijn niet zodanig representatief, dat een dergelijk vermoeden gerechtvaardigd is. Het intrekken van het aanbod is evenmin ernstig verwijtbaar. Werkneemster heeft dit aan zichzelf te wijten, doordat zij bleef volharden in haar stelling dat de uitkomst niet anders kon zijn dan dat een vast contract tot stand zou komen. Om die reden kan Babilou niet worden verweten dat zij haar aanbod heeft ingetrokken. De verzoeken worden afgewezen. De proceskosten worden gecompenseerd, omdat de aard van de zaak daartoe aanleiding geeft.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6788

Zaaknummer: 12263967 \ UE VERZ 26-256

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: H.J.G. Bunskoek en S. Le Noble

Wetsartikelen: 7:646 lid 1 jo. lid 5 sub b BW , 7:646 lid 12 BW en 7:673 lid 9 BW