RECHTSPRAAK

Is er sprake van een verboden onderscheid bij het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2023 in dienst getreden bij werkgeefster. Zij heeft zich tijdens haar dienstverband een aantal keren ziek gemeld, voor het laatst op 29 december 2025. Werkgeefster heeft op 26 januari 2026 mondeling meegedeeld dat de derde tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en dus niet wordt omgezet in een vast dienstverband. De arbeidsovereenkomst is daarna van rechtswege geëindigd op 1 maart 2026. Werkneemster is ziek uit dienst gegaan en ontvangt een Ziektewetuitkering. Aanvankelijk stelde werkneemster dat het contract niet werd verlengd vanwege haar ziekteverzuim, wat volgens haar in strijd was met het verbod op discriminatie en gelijke behandelingsregels. Tijdens de zitting wijzigde zij de feitelijke grondslag door aan te voeren dat haar kinderwens en mogelijke zwangerschap een rol zouden hebben gespeeld bij de beslissing van werkgeefster. Zij is van oordeel dat werkgeefster daardoor ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en verzoekt daarom toekenning van een billijke vergoeding van ruim € 41.000 bruto. Werkgeefster ontkent dat ziekte, een kinderwens of een mogelijke zwangerschap de reden was; er is volgens haar sprake van bedrijfseconomische omstandigheden.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de stellingen van werkneemster ter zitting niet stroken met die in het verzoekschrift en – zelfs als alleen wordt uitgegaan van wat tijdens de zitting is aangevoerd – ook niet eenduidig zijn. Uit niets blijkt dat de eerdere ziekmeldingen te maken hadden met haar zwangerschapswens en dat werkgeefster dat ook wist. Ook blijkt uit niets dat de gestelde situatie rondom de zwangerschapswens de reden was of kan zijn geweest voor het niet verlengen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Dit leidt tot het oordeel dat werkneemster haar stelling dat bij de beslissing om haar arbeidsovereenkomst niet te verlengen sprake is geweest van een verboden onderscheid onvoldoende heeft onderbouwd, laat staan dat voldoende is gesteld en onderbouwd om dat onderscheid te kunnen doen vermoeden. Het verzoek van werkneemster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 13-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:13916
Zaaknummer: 12212224 VZ VERZ 26-2212

Rechters: A.M. van Kalmthout
Advocaten: K.F. Verberne en J.C. Debije
Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:646 BW en 288 Rv