RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster wegens niet verlengen arbeidsovereenkomst werkneemster die maanden afwezig was door zwangerschap. Billijke vergoeding van € 15.000 bruto toegekend.

Feiten

Werkneemster is per 15 april 2024 in dienst getreden bij Action Service & Distributie B.V. (hierna: Action) in de functie van administrator I. Begin oktober 2024 heeft werkneemster haar leidinggevende geïnformeerd dat zij zwanger is. Op 15 november 2024 is de arbeidsovereenkomst verlengd voor de duur van acht maanden. Begin februari 2025 heeft werkneemster zich ziekgemeld vanwege zwangerschapsgerelateerde klachten. Werkneemster is op 15 mei 2025 bevallen. Vijf dagen later is zij geïnformeerd dat haar arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd omdat zij onvoldoende functioneert; dit is op 10 juni 2025 schriftelijk bevestigd. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding van € 35.000 bruto. Volgens werkneemster is haar arbeidsovereenkomst niet verlengd in verband met haar zwangerschap, waarmee Action verboden onderscheid heeft gemaakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Pas op de zitting is duidelijk geworden dat Action al op 6 januari 2025 had besloten om de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet te verlengen. Volgens Action was daarvan de reden dat de productiviteit van werkneemster in het tweede en derde kwartaal van 2024 ondermaats was. Uit de stukken valt af te leiden dat Action medio oktober 2024 het besluit heeft genomen om de arbeidsovereenkomst met werkneemster per 15 november 2024 te verlengen. Dat betekent dat de prestaties van werkneemster over het tweede en derde kwartaal van 2024 – op dat moment al bekend en beoordeeld – niet de reden kunnen zijn geweest voor het besluit om niet voor een tweede keer te verlengen. Als deze prestaties daadwerkelijk ondermaats waren geweest en zwaarwegend voor Action, had het voor de hand gelegen dat Action reeds in oktober 2024 had besloten om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Dat Action toen toch tot verlenging is overgegaan, maakt dat de nu aangevoerde kritiek op het tweede en derde kwartaal van 2024 niet kan dienen als verklaring voor het besluit om de arbeidsovereenkomst niet voor een tweede keer te verlengen. Niet lang na deze verlenging heeft Action op 6 januari 2025 besloten de arbeidsovereenkomst niet nogmaals te verlengen. De prestaties in het tweede en derde kwartaal van 2024 kunnen daarbij geen rol hebben gespeeld. De enige periode die voor die besluitvorming nog relevant is geweest, is het vierde kwartaal van 2024. Action heeft op de zitting zelf aangevoerd dat de cijfers over deze periode niet representatief zouden zijn omdat werkneemster destijds door zwangerschapgerelateerde klachten werd beperkt. Daarmee komt

de redenering van Action op het volgende neer: de arbeidsovereenkomst is niet verlengd vanwege prestaties die verminderd waren als rechtstreeks gevolg van zwangerschap. De beslissing om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen vanwege prestatievermindering, wat werkneemster overigens betwist, die rechtstreeks voortvloeit uit zwangerschap vormt direct onderscheid op grond van geslacht in de zin van de wet. Daarbij komt dat Action de cijfers over het vierde kwartaal van 2024 niet over heeft gelegd en niet is gebleken dat hierover met werkneemster is gesproken. Er is geen functioneringsgesprek gehouden, geen waarschuwing gegeven en er is geen documentatie overgelegd waaruit blijkt dat sprake was van structureel of besproken disfunctioneren. Onder deze omstandigheden kan niet worden vastgesteld dat er sprake is van onderbouwde prestatieproblemen. Gelet op deze feiten en omstandigheden heeft werkneemster voldoende aannemelijk gemaakt dat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst verband hield met haar zwangerschap. Action heeft geen consistente, verifieerbare of objectieve redenen aangedragen die het besluit in januari 2025 kunnen dragen. Action heeft verboden onderscheid op grond van zwangerschap gemaakt. Werkneemster heeft door een door haar genoten uitkering feitelijk geen inkomensverlies geleden. De kantonrechter acht het echter niet billijk dat Action in belangrijke mate voordeel zou trekken uit het feit dat werkneemster een uitkering ontvangt; om die reden wordt de uitkering niet volledig in mindering gebracht op de resterende waarde van het dienstverband. Daarbij komt dat het verwijt dat Action treft naar zijn aard en ernst zwaarwegend is. Action heeft verboden onderscheid op grond van geslacht gemaakt; een handelwijze die ernstig in strijd is met goed werkgeverschap en die een duidelijk signaal vereist. Action dient ervan doordrongen te worden dat zij haar opstelling in vergelijkbare toekomstige gevallen moet aanpassen. Er wordt een billijke vergoeding van € 15.000 bruto toegewezen. Action wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 15-12-2025
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:16404
Zaaknummer: 11879179 \ AO VERZ 25-82
Rechters: M.C. van Rijn
Advocaten: J.F.R. Eisenberger en L. Bijl
Wetsartikelen: 7:646 BW en 7:673 lid 9 BW