

RECHTSPRAAK

Werkgever maakt verboden onderscheid door arbeidsovereenkomst van zwangere werkneemster niet te verlengen. Billijke vergoeding van € 10.830,40 toegewezen.*Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2017 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Stichting OOK Begeleiding (hierna: OOK Begeleiding) in de functie van begeleider B. Op 1 mei 2018 is de arbeidsovereenkomst voor de duur van twaalf maanden verlengd. In september 2018 is werkneemster bekend geworden met het feit dat ze zwanger was. Werkneemster heeft zich op 1 oktober 2018 ziek gemeld. OOK Begeleiding heeft op 18 januari 2019 aan werkneemster medegedeeld dat zij de op 1 mei 2019 aflopende arbeidsovereenkomst niet zal verlengen. Dit is vastgelegd in het reflectieformulier van 18 januari 2019. Daarin staat onder meer het volgende opgenomen dat werknemer bij een contractverlenging van vijf maanden een groot deel daarvan in haar zwangerschaps- en bevallingsverlof zou zitten.

*Oordeel**Verboden onderscheid*

De tekst van de aanzegging verwijst uitdrukkelijk naar de zwangerschap van werkneemster en is naar de letter ervan als directe ongelijke behandeling aan te merken. Een man zou immers niet op deze manier behandeld zijn. Ten einde het gewichtige belang van de ongelijke behandeling tot uitdrukking te brengen moet een strikte toepassing gelden. Ook in het geval er andere omstandigheden, zoals disfunctioneren, aan het niet-verlengen van het dienstverband met werkneemster ten grondslag hebben gelegen, dient geconcludeerd te worden dat het (vermoeden aanwezig is dat het) niet verlengen van het dienstverband in ieder geval ook is gelegen in de zwangerschap van werkneemster. Indien werkneemster namelijk niet zwanger was geweest, dan had zij aansluitend aan de contractverlenging nog vijf maanden de tijd gehad om het gestelde disfunctioneren te verbeteren. Uit het verslag volgt overigens niet dat werkneemster geen contractverlenging wegens vermeend disfunctioneren heeft gekregen. De kantonrechter is op grond van het voorgaande van oordeel dat er sprake is van een kennelijk verboden onderscheid in de zin van voornoemd artikel. OOK Begeleiding heeft onvoldoende weerlegd dat daarvan sprake is.

Billijke vergoeding

Artikel 7:673 lid 9 sub b BW bepaalt dat de kantonrechter een billijke vergoeding kan toekennen indien het niet voorzetten van het dienstverband het gevolg is van ernstig

verwijtbaar handelen van de werkgever. Van ernstig verwijtbaar handelen is zonder meer sprake bij het maken van verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen, zoals hiervoor bedoeld. Het recht op gelijke behandeling van mannen en vrouwen is een elementair grondrecht, dat ook een essentieel karakter heeft in Europees verband. Daarbij geldt voor een verboden onderscheid vanwege zwangerschap in het bijzonder dat dit personen treft die een extra zwakke positie op de arbeidsmarkt hebben. Werkneemster stelt dat een component voor gederfd loon in de billijkheidsvergoeding dient te worden meegenomen, nu zij vanwege het niet-verlengen van de arbeidsovereenkomst inkomsten misloopt. Dit schadeaspect komt voor vergoeding in aanmerking. Daarbij moet uitgegaan worden van vijf maanden aangezien deze termijn de verlenging geldt. Het bijbehorende bedrag is € 10.830,40 bruto. Het is moeilijk voorzienbaar in hoeverre een langere termijn van werkzaamheid, na 1 oktober 2019, bij OOK Begeleiding aan de orde zou zijn. De kantonrechter acht de kans dat daarna verlengd zou worden te onzeker om in de vergoeding op te nemen. De omstandigheden van het geval geven verder geen aanleiding tot een vergoeding van een hoger bedrag. De kantonrechter veroordeelt OOK Begeleiding tot betaling aan werkneemster van een billijke vergoeding van € 10.830,40.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 30-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:507

Zaaknummer: 7875280

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: S.B.H. Dijkstra

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:646 BW en 7:673 lid 9 sub b BW