

## RECHTSPRAAK

***Niet verlengen arbeidsovereenkomst vanwege zwangerschap levert een verboden onderscheid op. Billijke vergoeding omdat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.****Feiten*

Werkneemster is op 1 oktober 2021 in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Eind mei/begin juni 2022 heeft werkneemster aan werkgeefster laten weten dat zij zwanger is. Op 31 augustus 2022 heeft werkgeefster meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst van werkneemster eindigt op 30 september 2022 en niet zal worden verlengd. De regiomanager van werkgeefster heeft op 1 september 2022 via Whatsapp aan werkneemster laten weten dat de reden voor de opzegging is gelegen in het feit dat ze te veel afwezig zal zijn wanneer ze is bevallen. Werkneemster stelt dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster vanwege het maken van een verboden onderscheid op grond van geslacht. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding aan haar van € 35.726,26 bruto.

*Oordeel*

Werkneemster heeft het WhatsApp-bericht van 1 september 2022 ingebracht ter onderbouwing van haar stelling dat sprake is van verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen. De kantonrechter is van oordeel dat de tekst van dit bericht doet vermoeden dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet heeft verlengd vanwege werkneemsters zwangerschap en/of toekomstige moederschap. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat het WhatsApp-bericht in een bredere context moet worden gezien, namelijk dat de regiomanager dit bericht heeft gestuurd vanwege een conflict met werkgeefster. De manager had namelijk in augustus 2022 zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 oktober 2022 en wilde daarop terugkomen, maar werkgeefster heeft daar afwijzend op gereageerd. Naar het oordeel van de kantonrechter levert de gestelde gang van zaken onvoldoende aanknopingspunten op om aan te nemen dat het bericht van de regiomanager uit rancune is opgesteld en een onjuiste voorstelling van zaken geeft. Nu er een vermoeden van een verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen bestaat, is het aan werkgeefster om te bewijzen dat zij niet in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving heeft gehandeld. Werkgeefster heeft aangevoerd dat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst twee redenen had, namelijk (i) de zeer frequente afwezigheid van werkneemster en (ii) het feit dat

zij ondanks herhaaldelijke herinneringen het voorgeschreven diploma sociale hygiëne niet had behaald. De frequente afwezigheid zag op ziekmeldingen van werkneemster, onder meer vanwege het oppassen op de kinderen van haar vriend en pleegmoeder. Werkgeefster heeft werkneemster hierop aangesproken. Er zijn echter voldoende aanwijzingen dat de afwezigheid van werkneemster geen reden was voor werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten. Ook blijkt slechts dat werkgeefster aan werkneemster herinneringen heeft gestuurd dat zij het diploma nog moest behalen, maar niet blijkt dat dit een voorwaarde was voor verlenging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster een verboden onderscheid heeft gemaakt, zodat aan werkneemster een billijke vergoeding toekomt ter hoogte van € 12.500. Bij de bepaling van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter mee dat werkneemster door het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst inkomsten misloopt, dat aan werkneemster een zwangerschaps- en bevallingsuitkering en WW-uitkering toekomt én dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 28-02-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:1856

**Zaaknummer:** 10258914 UE VERZ 22-385 JH/1050

**Rechters:** E.F.A. van Buitenen

**Advocaten:** R.R. van Zuijlen, F.L. Bakker en S.A. Tan

**Wetsartikelen:** 7:646 BW, 7:673 lid 9 BW, 7:646 lid 5 BW en 7:646 lid 12 BW