

RECHTSPRAAK

Verboden onderscheid geslacht. Zwangerschap. Werkneemster heeft recht op billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding.*Feiten*

Op 6 maart 2023 solliciteert werkneemster via Indeed naar de functie van manager customer service. Op 20 maart 2023 heeft werkneemster een eerste sollicitatiegesprek. In een e-mail van 24 maart 2023 ontvangt werkneemster een salarisvoorstel. Daarna doet werkneemster een tegenvoorstel. Het tegenvoorstel wordt vervolgens geaccepteerd. Verder geeft werkgever aan dat wordt gestart met een proeftijd van één maand en een contract voor een half jaar. In een e-mail van 27 maart 2023 accepteert werkneemster de proeftijd van één maand. In een e-mail van 30 maart 2023 staat dat werkneemster vanaf 1 juni bij Transmission Hoorn komt werken als manager customer service op basis van een jaarcontract met een proeftijd van één maand. In een e-mail van 3 april 2023 schrijft werkneemster dat zij er kort geleden is achter gekomen dat zij zwanger is. In een e-mail van 6 april 2023 schrijft werkgever vervolgens dat hij haar geen contract kan aanbieden omdat blijkt dat het zwangerschapsverlof (*lees: ouderschapsverlof*) niet tijdelijk is en de functie een fulltime dienstverband is. Werkneemster meent dat haar arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd. Zij berust in het ontslag, maar vordert een billijke vergoeding en de aanzegvergoeding.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat een arbeidsovereenkomst tot stand komt op het moment dat er overeenstemming is over de essentialia van de overeenkomst. Partijen hebben in de periode van 27 maart 2023 tot en met 30 maart 2023 onderhandeld over de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Hieruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat er op 30 maart 2023 overeenstemming was over de essentialia van de arbeidsovereenkomst, zodat er tussen partijen sprake was van een arbeidsovereenkomst. Omdat er een vermoeden van een verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen bestaat, is het aan Transmission Hoorn om te bewijzen dat zij niet in strijd met de gelijke behandelingswetgeving heeft gehandeld. Transmission Hoorn voert aan dat de reden om niet met werkneemster verder te gaan is gelegen in het feit dat werkneemster na haar zwangerschapsverlof niet fulltime zou gaan werken terwijl zij had gesolliciteerd op een fulltime functie en wist dat parttime werken niet mogelijk is. Maar dit overtuigt de kantonrechter niet. Afgezien van het feit dat Transmission Hoorn niet heeft onderbouwd dat de functie alleen fulltime is opengesteld – in de vacaturetekst staat immers zowel ‘fulltime’ als ‘parttime’, was werkneemster al voor fulltime aangenomen, waarbij zij een dag per week ouderschapsverlof mocht opnemen van Transmission Hoorn. Dat Transmission Hoorn hiermee heeft ingestemd omdat het

ouderschapsverlof slechts tijdelijk zou zijn, brengt de kantonrechter niet tot een ander oordeel. Werkneemster heeft namelijk ter zitting onweersproken verklaard dat partijen tijdens de gesprekken voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst op 30 maart 2023 niet hebben gesproken over hoeveel ouderschapsverlof nog resteerde. Dit maakt dat het feitelijk niet fulltime beschikbaar zijn na haar zwangerschapsverlof niet de reden kan zijn om niet met werkneemster verder te gaan. Dat een en ander voor Transmission Hoorn mogelijk niet goed werkbaar zou zijn, omdat er op de afdeling customer service al veel parttimers werken, is niet relevant. Dit kan dan ook niet als een gegronde reden worden aangemerkt om niet met werkneemster verder te gaan. Werkneemster heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding van € 10.359,63 en een billijke vergoeding van € 5.000.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:11038

Zaaknummer: 10548715 / AO VERZ 23-41

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: C.G.W. de Graaf-Tolkamp en A. Koopman

Wetsartikelen: 7:464 BW