



Foto: Kees Groenewold

Onterecht geen nieuw contract voor zwangere vrouw

Na twee tijdelijke contracten heeft een werknemster een gesprek over de voortzetting van de arbeidsrelatie. Als ze vertelt dat ze zwanger is, hoeft ze plotseling niet meer te komen. Dat komt de werkgever duur te staan.

De rubriek Jurisprudentie wordt verzorgd door Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Werk & Wet in Amstelveen. office@werkenwet.nl

De feiten

Een werknemster heeft twee tijdelijke contracten gesloten met haar werkgever: een van zes maanden en daarna een contract voor de duur van een jaar. Bij de bespreking over de voortzetting van de arbeidsrelatie meldt de werknemster dat zij zwanger is. Twee dagen later verneemt zij dat zij, wegens onvoldoende functioneren, geen nieuwe arbeidsovereenkomst krijgt. Omdat het functioneren van werknemster nooit ter discussie heeft gestaan, stelt zij dat haar werkgever zich schuldig maakt aan verboden onderscheid op grond van geslacht. Zij legt een klacht voor aan het College voor de Rechten van de Mens en ziet daar bevestigd dat haar werkgever haar ongelijk heeft behandeld. Zij stelt zich daarop weer beschikbaar om haar werk uit te voeren, maar zij wordt niet toegelaten. Bij de rechter vordert zij geen toelating tot het werk, maar een schadevergoeding op grond van onrechtmatig handelen.

De beslissing

De rechter moet eerst oordelen over het verweer van de werkgever dat de werknemster te laat is met haar claim omdat de termijn voor vernietiging van de beëindigingshandeling van de arbeidsovereenkomst is verstreken. Daar stapt de rechter overheen, omdat er geen sprake is geweest van opzegging, maar van het niet aangaan van een nieuw contract. Die situatie is niet verjaard. De rechter oordeelt dan of er sprake is van de schending van een discriminatieverbod bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst. De bewijslast ligt in een dergelijke discriminatiezaak bij de partij die van de discriminatie wordt beschuldigd, dus bij de werkgever. Omdat het functioneren van de werknemster nooit onderwerp van een kritisch gesprek met haar is geweest en er al een gesprek was gevoerd over voortzetting van de arbeidsovereenkomst, leidt de kantonrechter uit de feiten af dat de zwangerschap

wel degelijk de aanleiding is geweest voor het niet aanbieden van een volgende overeenkomst. De werkgever blijkt niet in staat om te bewijzen dat dat anders is en slaagde er niet in om het gestelde disfunctioneren feitelijk te onderbouwen. De rechter achtte de onrechtmatigheid van de handelwijze van de werkgever een feit en legde een hoge schadevergoeding op. De rechter ging er namelijk vanuit dat het dienstverband nog vijf jaar zou hebben kunnen voortduren. Daarnaast kende hij een vergoeding toe voor immateriële schade van € 5.000,-.

COMMENTAAR

Zwangerschap is een zeer veel voorkomende aanleiding voor het niet voortzetten van een tijdelijke arbeidsrelatie. Omdat in de wetgeving de bewijslast op het terrein van ongelijke behandeling vaak bij de discriminerende partij ligt, kunnen werkgevers, net als in bovenstaande situatie, worden geconfronteerd met de bewijsopdracht dat er geen sprake is geweest van het maken van een ongeoorloofd onderscheid. Het is dan aan de werkgever om met bewijs te onderbouwen dat er andere redenen dan de zwangerschap ten grondslag liggen aan het niet voortzetten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Overigens doet een vergelijkbare situatie zich voor bij al dan niet chronische ziekte en/of handicap.

Het is altijd verstandig om een dossier bij te houden over het functioneren van elke tijdelijke werknemer en ook regelmatig gesprekken met hen te voeren over de manier waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd. Als het einde van een tijdelijk contract samenvalt met omstandigheden zoals hierboven beschreven, kan in voldoende mate worden aangetoond dat er een andere aanleiding was voor het niet voortzetten van de arbeidsrelatie.

Kantonrechter Rechtbank Zwolle 26 april 2016, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2016/143 **X**