



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

## Zwanger... en arbeidsovereenkomst niet verlengd. Discriminatie?

**Mensenrechten gelden voor alle mensen in Nederland, iedereen kan zich erop beroepen. Het College voor de Rechten van de Mens behandelt alleen zaken die vallen onder de wetgeving voor gelijke behandeling. Het oordeel is juridisch niet bindend. Dat betekent dat een partij niet gehouden is het oordeel op te volgen. Als een partij het oordeel niet opvolgt kan de andere partij een rechtszaak aanspannen. De rechter is verplicht het oordeel van het College voor de Rechten van de mens mee te wegen in zijn vonnis.**

### De kwestie

Een zwangere werknemster met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vertelt op haar werk dat ze in verwachting is. Vervolgens wordt haar arbeidsovereenkomst niet verlengd, terwijl twee van haar collega's niet alleen een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden, maar zelfs een voor onbepaalde tijd. Deze collega's doen hetzelfde werk als werknemster. Werkgever biedt werknemster wel tot aan de ingangsdatum van haar zwangerschapsverlof een nul-urencontract aan. Werknemeester heeft hier geen trek in en gaat niet op het aanbod in. Zij wordt, naar eigen zeggen nadat ze bekend heeft gemaakt zwanger te zijn, niet uitgenodigd voor een werkoverleg en een productdemonstratie door een leverancier.

Werkgever verklaart dat de reden voor het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst van werknemster niets te maken heeft met haar zwangerschap, maar is gelegen in het gegeven dat er niet voldoende werk voor haar is, en in het zware weer waarin de onderneming verkeert. Dat werknemster niet werd uitgenodigd voor het werkoverleg had eenvoudig de reden dat het ging over een onderwerp dat niet met haar werk te maken had. Voor productdemonstraties worden werknemers bovendien niet per definitie altijd uitgenodigd.

### Het oordeel van het College

Onderscheid maken op grond van zwangerschap is aan te merken als een direct onderscheid op grond van geslacht, wat verboden is op grond van de wet. Het College is van mening dat de door werknemster aangevoerde feiten doen vermoeden dat haar zwangerschap van invloed was op het besluit van werkgever om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen.



## arbeidsrecht

Dat werknemster een nul-urencontract kreeg aangeboden tot aan de ingangsdatum van haar zwangerschapsverlof is een doorslaggevende factor in dit oordeel. Werkgever heeft niet bewezen dat er geen verboden onderscheid is gemaakt, maar heeft zonder verdere onderbouwing aangegeven dat er niet voldoende werk voor werknemster was. Hoeveel werk er dan nog wel was en waarom het werk dat er nog wel zou zijn onder de twee collega's is verdeeld zoals is gebeurd is niet verduidelijkt door werkgever. De reden voor het aanbieden van het nul-urencontract in plaats van een nieuwe (al dan niet tijdelijke) arbeidsovereenkomst is evenmin naar voren gebracht. Het niet uitnodigen van werknemster voor de twee door haar genoemde bijeenkomsten valt onder het begrip arbeidsomstandigheden.

Naar het oordeel van het College zijn er geen feiten aangevoerd op grond waarvan aangenomen moet worden dat er onderscheid is gemaakt op grond van geslacht bij de arbeidsomstandigheden. Het College oordeelt dat werkgever wel verboden onderscheid op grond van geslacht jegens werknemster heeft gemaakt door de arbeidsovereenkomst met haar niet te verlengen.

**15 augustus 2014, oordeelnummer 2014-96 <http://mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2014-96/detail>**