

# Het Oordeel aflevering 6: Mag Zwangerschap een reden zijn om een contract niet te verlengen?

[Marjolein]

En ik heb aan haar gevraagd van komt het dan voort uit het feit, jong gezin, veel werk. En daar is ja op geantwoord.

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

Wie heeft dat gezegd?

[Marjolein]

Mevrouw \*\*\*

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

Mevrouw \*\*\*

[Voice-over David Achter de molen]

Na een periode van afwezigheid krijgt een medewerker te horen dat haar contract niet wordt verlengd. En de reden blijft onduidelijk. Was het het auto-ongeluk waardoor ze tijdelijk uitviel?

Liep de samenwerking niet lekker? Of heeft haar zwangerschap er tóch iets mee te maken? Je luistert naar Het Oordeel.

Een podcast van het College voor de Richter van de Mens waarin we maandelijks een discriminatiezaak behandelen. Met in deze aflevering... Mag zwangerschap een reden zijn om een contract niet te verlengen?

Voor de zaak in deze aflevering maken we kennis met Marjolein. Een verloskundige uit de provincie Limburg die een nieuwe stap in haar carrière wil maken. Ze start hiervoor een werk-leertraject bij een hogeschool in Heerlen.

[Barbara Bos]

Marjolein is verloskundige en zij wil graag docent worden.

[Voice-over David Achter de molen]

Barbara Bos, jurist en voorheen werkzaam bij het College, vertelt verder.

[Barbara Bos]

Dus zij solliciteert naar een functie van aspirant docent, die krijgt ze. Je krijgt dan een aanstelling voor een jaar en in dat jaar word je ook geacht een opleiding te doen. Het eerste jaar gaat goed, ze krijgt een beoordeling; die is in orde, dus ze krijgt een verlenging voor een tweede jaar en net voor het einde van haar eerste arbeidsovereenkomst krijgt ze een ongeluk.

[Voice-over David Achter de molen]

Door het auto-ongeluk waar Marjolein in september bij betrokken raakt, begint ze met een valse start aan haar tweede jaar als aspirant docent verloskundige. Haar contract wordt in de weken erna verlengd, maar door de re-integratie ligt Marjolein ruim drie maanden uit de roulatie. Omdat de opleiding tijdens dit traject iets te veel is, besluit ze in overleg om deze op pauze te zetten.

Daar heeft ze nog een reden voor, want twee weken na het ongeluk vertelt Marjolein dat ze zwanger is. Met de opleiding en haar werkzaamheden op de hogeschool op pauze, kan ze zich in de maanden erna volledig richten op de rehabilitatie.

[Barbara Bos]

Dat gaat goed.

24 januari is ze weer helemaal aan het werk. Dan heeft ze op 31 januari een gesprek, op initiatief ook van de werkgever. Dat gesprek heeft ze met de opleidingsmanager en een HR-medewerker.

In dat gesprek wordt eigenlijk twijfel uitgesproken over of zij wel de opleiding kan combineren met de zorg voor een jong gezin.

Dat vindt zij ingewikkeld. Dus zij spreekt daar uit dat ze weer voornemens is om gewoon die opleiding te gaan doen en daar met volle energie ook in wil stappen.

Maar ze geeft wel aan dat ze graag voor het ingaan van haar verlof wil weten of haar contract verlengd zal worden.

[David Achter de molen]

Ja, je wil in die verlofperiode een beetje weten waar je aan toe bent. Precies. Dat als je zometeen weer terugkeert of je je baan nog houdt.

[Barbara Bos]

En dit is op 31 januari. Haar verlof gaat in op 20 maart officieel en duurt dan tot 4 september.

[David Achter de molen]

Dus dan zit je bijna tegen het einde van het tweede jaar. Precies.

[Voice-over David Achter de molen]

Door de vragen over haar thuissituatie voelt Marjolein nattigheid.

Ook al geeft de opleidingsmanager aan dat met haar functioneren niks mis is, hoopt Marjolein toch duidelijkheid te krijgen over haar contract voor haar zwangerschapsverlof ingaat. Hierdoor komt het half maart tot een tweede gesprek met dezelfde opleidingsmanager en HR-medewerker. Het tweede gesprek wordt vlak voor Marjoleins verlof gevoerd.

[Barbara Bos]

En daarin zeggen ze dan dat er onvoldoende match is om de toekomstige uitdagingen van de functie docent met vertrouwen tegemoet te zien. Dus daarin zeggen ze heel expliciet eigenlijk; we zien geen match en dus gaan we je contract niet verlengen.

[Voice-over David Achter de molen]

Een paar dagen nadat ze het slechte nieuws heeft gehoord, gaat Marjolein met verlof. Na de geboorte van haar kind en vervolgens het aflopen van haar contract begint er iets bij Marjolein te knagen. Wat als ik nou niet zwanger was geraakt?

Had ik dan gewoon de functie van docent en de bijbehorende contractverlenging gekregen? En waarom was er tijdens het eerste gesprek niks aan de hand met mijn functioneren en later plotseling wel?

Het is de reden dat ze een maand na het aflopen van haar contract naar een lokale antidiscriminatievoorziening stapt.

Als ze ziet dat de opleiding een maand later een vacature plaatst voor de functie van aspirant docent verloskunde, weet ze het zeker. Mijn zwangerschap heeft meegespeeld in de keuze om mij te ontslaan. Iets dat verboden is in Nederland.

Het antidiscriminatiebureau stuurt uit naam van Marjolein dan ook een officiële klacht naar de opleiding, met de vraag om opheldering.

[Barbara Bos]

En daar komt een reactie op. En daarin staat dat de niet-verlenging van de arbeidsovereenkomst niet was vanwege de niet-behalen van die diploma's, maar waarom het dan wel is, wordt eigenlijk niet duidelijk in die reactie.

[David Achter de molen]

Dus dat voert eigenlijk verder het wantrouwen?

[Barbara Bos]

Ja, dus is dit vanwege zwangerschap en jong moederschap?

[Voice-over David Achter de molen]

Ja. En daarom besluit Marjolein de stap naar het College voor de Rechten van de Mens te maken. Ze denkt te maken te hebben met zwangerschapsdiscriminatie.

[Barbara Bos]

Je hoeft helemaal niet te ontkennen dat het ook wel gedoe is voor een werkgever als een werknemer met verlof gaat, wegens zwangerschap. Aan de andere kant, ja, een werknemer kan zoveel dingen overkomen. Dit zie je in ieder geval aankomen.

Kun je maanden van tevoren voorbereiden. Plus, we hebben nou eenmaal met z'n allen afgesproken dat de werknemer niet met de nadelen van de zwangerschap geconfronteerd moet worden. Dat we als maatschappij hebben gezegd, wij moeten als werkgevers en als overheid, want het verlof zelf wordt betaald door de overheid, dat wij dat met z'n allen dragen en niet de individuele werknemer.

En als dat de afspraak is, dan kun je zeggen het is lastig, ja ik vind belasting betalen ook lastig, maar dat moet gewoon. Dat is hoe we het geregeld hebben, punt.

[Voice-over David Achter de molen]

En dus blijft er één vraag over. Heeft de zwangerschap van Marjolein meegespeeld in de keuze om haar contract niet te verlengen?

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

Goedemiddag, welkom, komt u verder.

[Voice-over David Achter de molen]

Na het beëindigen van Marjoleins dienstverband en na een periode van onzekerheid, komt de zaak op zitting bij het college voor de rechten van de mens.

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

De stichting Zuidhogeschool mag daar plaatsnemen. Ik ga bij u beginnen, bij verzoeker, hoe is het voor u om hier vandaag te zijn?

[Marjolein]

Ja, vervelend, emotioneel.

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

Ja?

[Marjolein]

Ja.

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

Zit u hoog, u merkt de emoties opkomen, ja. En wat is voor u belangrijk vandaag?

[Marjolein]

Ja, dat duidelijk wordt of er inderdaad sprake is van het maken van onderscheid op iets wat niet had mogen gebeuren in mijn ogen.

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

Ja.

[Marjolein]

Wat wel zo is geweest, mijns inziens.

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

Ja. En stel dat dat zou worden vastgesteld, wat zou dat voor u betekenen?

[Marjolein]

Dan zou dat in mijn geval, voor mij, een stukje als gerechtigheid voelen. Ja.

[Voice-over David Achter de molen]

De Hogeschool heeft besloten dat ze niet te horen willen zijn in deze podcast. De belangrijkste vraag deze zitting aan hen is natuurlijk waarom ze, als de zwangerschap niet meespeelde, de samenwerking met Marjolein beëindigd hebben. Van die twijfel leek bij het eerste gesprek, bij de terugkeer van Marjolein, namelijk nog geen sprake.

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

Tijdens dat gesprek, kunt u vertellen wat daar precies toen besproken is?

[Marjolein]

Aanleiding van dat gesprek is toen inderdaad het bespreken geweest van, hoe is het met de re-integratie en hoe gaan we dit verder insteken. En toen is het doel van het gesprek eigenlijk heel snel gekomen op het feit dat ik volledig gereïntegreerd was. En hebben wij het daar gehad over hoe beide partijen ten opzichte van elkaar stonden in de samenwerking.

Hoe ik mijn werkzaamheden als docent daar zag. Hoe ik het vond, hoe ik mijn toekomst verder zag bij Zuid Hogeschool. En is het gesprek daar voornamelijk over gegaan.

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

En u zegt dat er tijdens dat gesprek ook iets is gezegd over uw zwangerschap. Kunt u daar iets over zeggen? Wat is er gezegd en door wie?

[Marjolein]

Wat daar gezegd is dat zij een punt van zorg hadden over het feit dat ik een jong gezin zou hebben als ik terug zou komen van mijn zwangerschapsverlof. Met twee jonge kindjes, eentje van 0 en eentje van 2 of 3 jaar op dat moment was hij. Dat gecombineerd met 32 uur werk in de week en de opleidingen die nog gedaan moesten worden om volledig gekwalificeerd te zijn als hbo docent.

Dat zij daar een punt van zorg in hadden.

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

En wie heeft het gezegd? Was het \*\*\* of \*\*\*?

[Marjolein]

Nee, dit heeft mijn vrouw \*\*\* gezegd.

[Barbara Bos]

De privé betrekken in gesprekken die gaan over beoordelingen of verlengingen van contracten of het aangaan van contracten.

[David Achter de molen]

Dat was in januari volgens mij niet per se aan de orde.

[Barbara Bos]

Nee, het was niet per se aan de orde. Maar voor die vrouw natuurlijk wel. En het ging natuurlijk wel over hoe gaan we verder.

Als je daar de privé ook in betreft, dat kan gewoon heel onveilig voelen.

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

Wat dacht u op dat moment toen daar het gesprek over gevoerd werd? Hoe kwam dat bij u over?

[Marjolein]

Als vervelend en het voelde daar al een beetje als het einde van het contract. Omdat ik met zwangerschapsverlof ging en in die betreffende tijd mijn BDB niet zou kunnen halen. Het is de kwalificering wat inderdaad nodig is voor een vast contract en wat de vereiste is.

Ik kon dat daar niet laten zien in nog tweeëneenhalve maand tijd. Ik heb daar wel aangegeven dat ik het heel erg jammer zou vinden als het contract daar zou eindigen. Op deze reden.

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

En u heeft daaraan toegevoegd, ik wil het graag allemaal gaan doen.

[Marjolein]

Dat was de motivatie die u had op dat moment. Ik had thuis alle ruimte om dat uit te voeren.

[Voice-over David Achter de molen]

Over de inhoud van het eerste gesprek is weinig verwarring vanuit beide kanten. De onduidelijkheid begint bij het tweede gesprek. In het tweede gesprek, een kleine twee maanden later, krijgt Marjolein te horen dat haar contract na haar verlof niet verlengd gaat worden.

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

Het volgende gesprek daarna, dat was in maart toen u met verlof ging. Ik las dat u dat gesprek heeft aangevraagd. Dat klopt, volgens mij was uw vader ook mee, heb ik gelezen.

Wat was de reden dat u dat gesprek aanvroeg?

[Marjolein]

Omdat ik op dat moment in mijn zwangerschap een intens stressvolle periode had die me echt parten speelde. Fysiek gezien, psychisch gezien, gewoon echt wel daar wat last van gehad. Hier alleen maar mee bezig geweest, niet kunnen genieten van de zwangerschap.

En ik wilde op dat moment gewoon duidelijkheid voordat ik met verlof ging.

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

Over de toekomst bij de hogeschool.

[Marjolein]

In dat gesprek is dus wel aangegeven, zijn ze eigenlijk vrij snel mee begonnen dat mijn contract inderdaad niet verlengd zou worden. Op gronden van dat er onvoldoende match werd ervaren. En dat het functioneren als docent daar op dat moment zeker niks mee te maken had.

Want dan was de insteek van het gesprek anders geweest. Maar dat zij de match gewoon niet zagen op dat moment en er geen vertrouwen in hadden.

[Barbara Bos]

Zij zeggen dat zij in het gesprek van 16 maart hebben gezegd. Dat er dus onvoldoende match is om de toekomstige uitdagingen aan te gaan. Dat er ook meldingen zijn geweest vanuit het team en ook wel vanuit studenten over communicatie, over samenwerken.

[David Achter de molen]

Dus dat verklaart geen match.

[Barbara Bos]

Ja. Alleen in dit geval is een van de redenen dat ze niet aan de opleidingseisen voldoet. Dat ze eruit is vanwege zwangerschapsverlof. En dat mag geen rol spelen.

Want dat is de wet. En dan merk je ook tijdens die zitting dat de voorzitter daar heel erg op doorvraagt. Want hij zegt ja: 31 januari hadden jullie toch ook al wel kunnen voorzien dat het voldoen aan die opleiding een probleem zou kunnen zijn. Zes weken later heb je weer een gesprek. Dan ineens is het een heel groot probleem.

Maar had je dat zes weken eerder ook niet al kunnen bedenken.

[David Achter de molen]

Logisch.

[Barbara Bos]

Heel logisch. Dus daar wordt enorm op doorgevraagd. En je merkte dat de Hogeschool er eigenlijk niet helemaal uit komt.

[Voice-over David Achter de molen]

Maar als Marjolein tijdens het tweede gesprek door blijft vragen. Krijgt ze een antwoord dat de zaak voor haar opeens glashelder maakt.

[Marjolein]

Ik heb daar nogmaals op doorgevraagd. Komt het dan vooruit uit het feit. Jong gezin, veel werk. En het stuk scholing. En daar is "ja" op geantwoord.

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

En wie heeft dat gezegd?

[Marjolein]

Mevrouw \*\*\*

[Voice-over David Achter de molen]

Opvallend. De hogeschool ontkent dat de gezinssituatie als reden is opgevoerd. Voor het niet verlengen van het contract.

Naast de genoemde redenen. Het niet op tijd behalen van de opleiding. En de anonieme klachten.

Noemt de opleiding dat ook de financiële situatie een overweging was. Omdat een nieuwe werknemer weer een tijdelijke aanstelling aangeboden kan worden. Is de opleiding met de nieuwe werknemer flexibeler.

Wanneer bijvoorbeeld de hoeveelheid nieuwe aanmeldingen van studenten tegenvalt.

[Barbara Bos]

Het recht zegt: als vrouw mag je geen nadeel ondervinden van de zwangerschap. En geen nadeel ondervinden van de zwangerschap.

Dat gaat heel ver. Dat gaat best wel ver. En dan zie je ook dat die opleidingsmanager tijdens de zitting ook zegt: wij zitten hier echt niet met slechte intentie. We hebben echt niet haar willen discrimineren vanwege haar zwangerschap. Nee.

Maar je hebt ook niet goed genoeg nagedacht over wat het betekent. Dat vrouwen zo'n strenge bescherming genieten vanuit de wet.

[Voice-over David Achter de molen]

De zaken die het College voor de Rechten van de Mens behandelt rond zwangerschapsdiscriminatie. Zijn de ene keer duidelijker dan de andere. Zo kreeg een vrouw bij haar ontslag ooit de volgende zin te horen van de directrice.

[Barbara Bos]

“Later zul je me er dankbaar voor zijn. Dat je nu weer tijd met je kinderen kan doorbrengen.” Bij het niet verlengen van het contract.

Dat ik echt dacht zo. Dat is best wel heftig.

[Voice-over David Achter de molen]

Maar bij ongeveer de helft van de zaken oordeelt het College dat er geen sprake is van aantoonbare discriminatie. In die gevallen kan een vermoeden van discriminatie niet hard gemaakt worden. Of kan de werkgever concreet aantonen waarom iemand, als het niet vanwege de zwangerschap is, dan wel ontslagen is.

[Barbara Bos]

Wat in dit geval bewezen moet worden is natuurlijk dat er een vermoeden is. En de werkgever moet dan bewijzen dat de zwangerschap geen enkele rol heeft gespeeld. Bij de beslissing om niet te verlengen.

Zoals in dit geval. En dat betekent dat er ook best nog andere redenen kunnen zijn waarom niet verlengd wordt. Maar als de zwangerschap óók een rol heeft gespeeld, dan is de conclusie van het College je discrimineert.

[Voice-over David Achter de molen]

In de Nederlandse wetgeving wordt in de wet gelijke behandeling en in het burgerlijk wetboek onderscheid bij het verlengen van een arbeidscontract vanwege zwangerschap verboden. Als hier een serieus vermoeden toe is, heeft de werkgever de verantwoordelijkheid om het tegendeel te bewijzen. En daarbij is geen klik ervaren niet afdoende.

Voor de afsluiting geeft de hogeschool in hun laatste woord aan dat ze verbaasd zijn dat het met Marjolein tot dit punt is gekomen. Juist omdat ze zoveel vrouwelijke werknemers hebben die in de fase van hun leven zitten dat ze zelf ook met zwangerschapsverlof te maken krijgen, noemen ze het vreemd als ze dat nu opeens mee zouden nemen in hun overweging. Over het vragen naar de gezinssituatie bij functioneringsgesprekken noemen ze juist het kader van duurzame inzetbaarheid.

Hierbij willen ze juist de thuissituatie van de werknemer meenemen in de vraag hoe iemand er op de werkvloer bij loopt. Als de voorzitter aan het einde van de zitting peilt of er tijdens de zaak ruimte is ontstaan om het gesprek na de zitting samen verder te voeren, geeft Marjolein aan dat die behoefte er bij haar niet langer is.

[Marjolein]

Ja, weet je, het vertrouwen is vanuit de kant Zuid zo beschaamd richting mij, met wat hier heeft gespeeld, dat ik het op dit moment aanhoor en dat is eigenlijk alles. Ja.

[Barbara Bos]

Veel vrouwen zijn tegenwoordig kostwinner of alleenverdiener en dat betekent dat je gewoon je inkomstenbron kwijt bent en dat je terugvalt op de sociale zekerheid. En dat is best heel ingrijpend, dus dat heeft financieel enorm veel impact, om nog maar te zwijgen van de impact op je carrière. Dus ik heb ook wel eens een vrouw huilend aan de telefoon gehad die echt door de zwangerschap zo werd teruggeworpen in haar carrière, dat ze daar wanhopig van werd en dat echt heel erg vond.

En het is niet nodig. En het mag ook niet.

[Voorzitter College voor de Rechten van de Mens]

Voor nu gaan wij dan noteren dat wij een oordeel gaan geven. Die gaan we dan u toesturen. Hopelijk nog voor het zomerreces, daar gaan we heel hard ons best voor doen.

En daar kunt u dan in teruglezen wat ons oordeel gaat zijn. Dank ik u allen voor uw tijd en komst. En een goede terugreis.

[Voice-over David Achter de molen]

Zes weken later komt het College voor de Rechten van de Mens tot het oordeel. De Zuid Hogeschool heeft bij het besluit om het contract van Marjolein niet te verlengen, gediscrimineerd.

[Barbara Bos]

Want op 31 januari zijn ze nog volledig van zins om met haar verder te gaan. Dus ze zeggen wel, je voldoet niet aan de opleidingseisen, maar waarom heb je dan 31 januari een gesprek over hoe gaan we dit verder doen? Dus blijkbaar waren er wel mogelijkheden om die opleiding nog verder te doen.

Dus waarom is dat dan nu ineens zo'n sterke reden om te zeggen nee? En je bent zo onduidelijk over die redenen dat er geen match is, dat het College zegt, met dat allemaal samengenomen, weerleg je niet het vermoeden dat hij gediscrimineerd is op grond van zwangerschap. Dus zij heeft dan erkenning voor het feit dat zij gediscrimineerd is vanwege haar zwangerschap en jongmoederschap.

Ze zou theoretisch kansen dan naar een rechter stappen en zeggen ik heb schade geleden.

[David Achter de molen]

Wat staat de Hogeschool nu te doen?

[Barbara Bos]

Nou, de Hogeschool zou sowieso naar aanleiding van dit oordeel, en dat zeiden ze eigenlijk op zitting ook, ze wilden ervan leren. Dus dat spreekt natuurlijk heel erg voor de Hogeschool. En we hopen ook natuurlijk dat ze dat doen.

En dan kun je denken aan maatregelen als dat je toch eens even goed gaat kijken naar de criteria die je jezelf stelt voor verlenging. En hoe duidelijk ben je daar eigenlijk over? En op welke tijdstippen ga je daarover met elkaar in gesprek?

Dus dat je eigenlijk dat proces nog eens duidelijk in kaart brengt.

[David Achter de molen]

De HR de richtlijnen eens even aanscherpt.

[Barbara Bos]

Precies, dat HR het proces eens even aanscherpt, maar dat ook de opleidingsmanagers zich realiseren in wat voor positie ze zitten als ze dit soort gesprekken hebben met werknemers die zwanger zijn.

[Voice-over David Achter de molen]

Zwangerschapsdiscriminatie is een van de hardnekkigste vormen van arbeidsdiscriminatie in Nederland. Bijna de helft van alle vrouwen krijgt er tijdens de zwangerschap mee te maken. Juist op het moment dat ze hun carrière willen opbouwen, lopen ze tegen muren op.

Tijdelijke contracten worden niet verlengd, kansen op promotie verdwijnen en salarisgroei stagneert. En wie al bij de start wordt achtergesteld, blijft vaak jarenlang op achterstand. Dat raakt niet alleen zwangere vrouwen zelf, maar ook de verdeling van werk en zorg in onze hele samenleving.

Werkgevers spelen hierin een sleutelrol. Zij moeten de rechten van zwangere medewerkers niet alleen kennen, maar er ook actief naar handelen. Want dat voorkomt niet alleen discriminatie, het is de kern van goed werkgeverschap.

Het Oordeel is een podcast van het College voor de Rechten van de Mens. De podcast is een productie van het Podcastkantoor en wordt gepresenteerd door mij: David Achter de molen. De namen in deze aflevering zijn gefingeerd.

Als je zelf vermoed gediscrimineerd te zijn, dan kun je een oordeel aanvragen bij het College voor de Rechten van de Mens. Kijk hiervoor op [mensenrechten.nl](https://www.mensenrechten.nl)

Wil je de volgende zaak die het College voor de Rechten van de Mens behandelt niet missen? Abonneer je dan gratis op deze podcast op Spotify, Apple Podcasts of in elke andere podcast app. Laat daar vooral ook even een review achter, zodat we beter vindbaar worden voor nieuwe luisteraars.

Wil je meer informatie over het werk van het college? Ga dan ook naar [mensenrechten.nl](http://mensenrechten.nl)