

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster die aangeeft door haar ex-partner gestalkt te zijn, wordt tijdens haar proeftijd ontslagen. Het indirecte onderscheid dat veronderstellenderwijs wordt aangenomen, is niet in strijd met het verbod op discriminatie naar sekse.****Feiten*

Werkneemster is op 15 augustus 2021, op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van twaalf maanden, in dienst getreden bij de Stichting Breda University of Applied Sciences (hierna: BUas) in de functie van docent. Partijen zijn in de arbeidsovereenkomst een proeftijd overeengekomen als bedoeld in artikel 7:652 BW. De proeftijd liep tot en met 14 september 2021. Op 7 september 2021 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de programmamanager Hotel & Facility Management (hierna: manager). In dat gesprek heeft werkneemster aangegeven dat zij in het verleden door haar ex-partner is gestalkt en heeft zij gevraagd naar het bestaan van beleid binnen BUas als zich iets zou (dreigen voor te) doen. Op 8 september 2021 is het gesprek tussen werkneemster en de manager voortgezet. Daarbij was ook de Academy Director Hotel & Facility Management aanwezig. In dat gesprek heeft de BUas de arbeidsovereenkomst met werkneemster met ingang van 10 september 2021 beëindigd. Werkneemster verzoekt veroordeling van BUas tot betaling van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 lid 1 onder c BW, althans een schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW ter hoogte van € 75.000. Aan het verzochte legt werkneemster ten grondslag dat sprake is van een discriminatoir proeftijdontslag, althans dat het proeftijdontslag in strijd is met goed werkgeverschap. BUas voert verweer en concludeert tot afwijzing van het verzochte.

*Oordeel*

Werkneemster stelt dat BUas indirect onderscheid naar geslacht heeft gemaakt door de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd op te zeggen omdat zij slachtoffer is van stalking door haar ex-partner. Vrouwen zijn immers significant vaker slachtoffer van stalking, zodat de gevolgen door de opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van deze reden, vrouwen in het bijzonder treft. Uit het verweerschrift moet worden afgeleid dat zorgen om de veiligheid van haar studenten en werknemers en de aantasting van het vertrouwen van BUas in een vruchtbare samenwerking met werkneemster, als gronden hebben te gelden. In het licht van artikel 7:646 lid 12 BW en artikel 10 AWGB moet de kantonrechter onderzoeken of werkneemster voldoende feiten heeft gesteld die het vermoeden rechtvaardigen dat BUas (in)direct onderscheid naar geslacht heeft gemaakt. Van belang daarbij is of de stelling van

werkneemster dat stalking met name vrouwen treft en in (veel) mindere mate mannen, daarvoor voldoende is. Anders dan werkneemster is de kantonrechter niet van oordeel dat dit een feit van algemene bekendheid is. Aldus moet worden beoordeeld of BUAs voldoende heeft aangevoerd om de conclusie te kunnen trekken dat mocht worden afgeweken van het discriminatieverbod. Daarvoor zijn drie (cumulatieve) criteria van belang: (1) Wordt het onderscheid gerechtvaardigd door objectieve factoren?; (2) Beantwoorden de gekozen middelen aan de werkelijke behoefte van de werkgever? en (3) Zijn deze middelen ook geschikt om dat doel te bereiken? Naar het oordeel van de kantonrechter brengt deze 'opdracht' niet met zich mee dat BUAs gehouden is de maatregelen te nemen die werkneemster van BUAs vraagt, temeer omdat van de noodzakelijkheid van die maatregelen voor de komst van werkneemster niet is gebleken. Daar komt nog bij dat de aanwezigheid in de gebouwen en op de terreinen van BUAs van de ex-partner, die in redelijkheid niet kan worden voorkomen door BUAs, ook een bedreiging vormt voor de studenten en medewerkers, en BUAs ook hiertegen bescherming dient te bieden. Uit het voorgaande volgt dat, veronderstellenderwijs aannemende dat BUAs indirect onderscheid heeft gemaakt naar geslacht vanwege de stalking door haar ex-partner, dit onderscheid niet in strijd is met het verbod op discriminatie naar sekse. Het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding zal daarom worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 04-02-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2022:643

**Zaaknummer:** 9532018 AZ VERZ 21-61

**Rechters:** P.J.M. Rouwen

**Advocaten:** C.A. Gobbens en I.C.M. van de Kerkhof-de Boer

**Wetsartikelen:** 7:646 lid 12 BW en 7:652 BW