

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek afgewezen omdat de gestelde verstoorde arbeidsverhouding onlosmakelijk samenhangt met de discriminatieklacht die werkneemster heeft ingediend. Gedeeltelijke toewijzing buitengerechtelijke kosten.*Feiten*

Werkneemster is op 1 mei 2020 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van senior strategic solution sales tegen een jaarsalaris van € 75.000 exclusief vakantietoeslag en een variabel commissiebedrag op basis van een commissieregeling. Aanvankelijk was werkneemster onderdeel van het Gold Team. Per april 2021 is werkneemster met zwangerschapsverlof gegaan. In juli heeft naar aanleiding van een bedrijfsovername een organisatiewijziging plaatsgevonden. Iedereen uit het Gold Team is toen gepromoveerd naar het Platinum Team, behalve werkneemster. Het grootste deel van de accounts en klantenbestand van werkneemster is overgegaan naar het Platinum Team. Het Gold Team had vanaf dat moment daarom weinig pijplijn van verwachte omzet. Aan werkneemster is tijdens haar verlof wel 100% van het commissietarget, een loonsverhoging van 8% en een extra pakket van aandelen ter waarde van \$ 24.500 toegekend. In september 2021 is werkneemster teruggekeerd van haar verlof. Omdat werkneemster begin 2022 meermaals had geklaagd over haar functie en haar manager, is – zonder resultaat – gezocht naar een plek in een ander team. In oktober heeft werkneemster wederom geklaagd over haar manager omdat zij zich niet gesteund en gehoord door hem voelde. Begin 2023 heeft werkneemster aangegeven dat zij vond dat zij sinds haar terugkeer niet eerlijk door werkgeefster was behandeld bij het toewijzen van accounts en het opbouwen van haar pijplijn als gevolg waarvan zij financieel nadeel had geleden. Van februari tot en met juli 2023 hebben – tevergeefs – zes mediationsessies plaatsgevonden. In september 2023 heeft werkneemster een klacht bij het College ingediend aangaande verboden onderscheid naar geslacht en victimisatie. Werkgeefster heeft in november aangegeven geen herplaatsingsmogelijkheden voor werkneemster te zien en dat het gezien de discriminatieklacht van werkneemster ook lastiger zou worden om een andere rol voor haar te vinden. In maart 2024 heeft het College geoordeeld dat geen sprake is van victimisatie, maar wel van verboden onderscheid bij de klachtafhandeling. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster meent dat sprake is van het opzegverbod van artikel 7:646 lid 14 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werkgeefster aan de gestelde verstoorde arbeidsverhouding geen andere feiten en omstandigheden ten grondslag heeft gelegd dan de discriminatieklacht. Werkgeefster meent weliswaar dat de verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan bij de klachten van werknemster over haar manager, maar die klachten hielden verband met de situatie bij de terugkeer van haar verlof en daarmee dus ook met de door werknemster ervaren discriminatie. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de gestelde verstoorde arbeidsverhouding onlosmakelijk samenhangt met de discriminatieklacht. Anders dan het College is de kantonrechter van oordeel dat toewijzing van het ontbindingsverzoek daarom tot een victimisatieontslag zou leiden. Dat werkgeefster zich namelijk heeft ingespannen om de problemen met werknemster op te lossen en haar te herplaatsen, maakt niet dat de verstoorde arbeidsverhouding geen verband houdt met de discriminatieklacht. Dit zou anders kunnen zijn als de mediationssessies hadden plaatsgevonden na afronding van de klachtenbehandeling, maar dat is niet het geval. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen. Partijen zullen stappen moeten zetten om voor beide partijen een bevredigende invulling aan deze arbeidsovereenkomst te geven. De kantonrechter wenst nog op te merken dat hij zich niet aan de indruk kan onttrekken dat de afwezigheid van werknemster (on)bewust een belangrijke rol heeft gespeeld bij haar terugkeer in het Gold Team en verbaasd is dat werknemster ook geen gelegenheid heeft gekregen zich te bewijzen. De selectieprocedure is onvoldoende objectief en transparant geweest. Tot slot heeft werkgeefster in strijd gehandeld met goed werkgeverschap door een verboden onderscheid te maken bij de klachtafhandeling. Werkneemster heeft recht op een gedeeltelijke vergoeding van de gemaakte buitengerechtelijke kosten ad € 6.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1920

Zaaknummer: 10824680 \ UE VERZ 23-385

Rechters: A.R. Creutzberg en E.F.A. van Buitenen

Advocaten: J. Verlaan en R.M. Berendsen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:646 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 6:96 BW