

RECHTSPRAAK

Twee ontbindingsprocedures. Ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster. Zwangerschapsverlof. Organisatiewijziging na overname. Klacht bij het College voor de Rechten van de Mensen. Werknemersverzoek: transitievergoeding en billijke vergoeding toegewezen.*Feiten*

Werkgeefster is een wereldwijde softwareontwikkelaar. Werkneemster is op 1 mei 2020 in dienst getreden in de functie van Senior Strategic Solution Sales voor 40 uur per week op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Op grond van de arbeidsovereenkomst bedroeg haar basissalaris € 75.000 bruto, exclusief 8% vakantiebijslag per 12 maanden. Zij ontving daarnaast variabele commissie op basis van een commissieregeling. Op 19 oktober 2020 heeft werkneemster laten weten dat zij zwanger was. Voorafgaand aan haar zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft zij in overleg met haar leidinggevende een verlofplan en een businessplan opgesteld. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft geduurd van 1 april 2021 tot 29 september 2021. Op 1 juli 2021 heeft er binnen de salesorganisatie van werkgeefster naar aanleiding van een overname een organisatiewijziging plaatsgevonden. Als gevolg van deze organisatiewijziging zijn de accounts binnen de salesorganisatie herverdeeld, zo ook de accounts van werkneemster. Zij maakte zich echter zorgen over haar nieuwe targets, die hoger waren dan voorafgaand aan haar verlof, terwijl zij moest beginnen met accounts die in haar visie geen pijplijn hadden en ook veel minder kansrijke accounts dan voorheen waren. Op 1 november 2021 heeft zij zich ziek gemeld. Eind maart 2022 is zij op advies van de bedrijfsarts begonnen met re-integratiewerkzaamheden. Vervolgens is bij haar long covid vastgesteld. Als gevolg hiervan is het re-integratieplan aangepast. Begin februari 2023 is werkneemster aangesproken op haar functioneren, waarna de bedrijfsarts een mediation voorstelt. De mediation is op 10 augustus 2023 zonder overeenstemming geëindigd. Op 6 september 2023 heeft werkneemster wegens verboden onderscheid naar geslacht een klacht ingediend bij het College voor de Rechten van de Mensen (hierna: het CRM). Op 1 december 2023 heeft werkgeefster een ontbindingsverzoek ingediend op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Op 1 maart 2024 heeft het CRM beslist dat werkgeefster verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht bij de klachtbehandeling. Op 29 maart 2024 heeft de kantonrechter van de rechtbank Midden-Nederland het verzoek van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding afgewezen. Op 12 april 2024 heeft de bedrijfsarts een probleemanalyse opgesteld. De bedrijfsarts oordeelde dat werkneemster

arbeidsongeschikt was als gevolg van ziekte en dat er sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie. Over terugkeer naar werkgeefster is geen overeenstemming bereikt, waarna een tweede spoor is opgestart. Werkneemster verzoekt vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen, met betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 709.743 bruto.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden toegewezen. Volgens werkneemster is er sprake van discriminatoire behandeling door werkgeefster door onder meer (a) verboden onderscheid op grond van geslacht, (b) onzorgvuldige behandeling van de klacht en (c) het in strijd met het benadelingsverbod streven naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het CRM heeft geoordeeld dat werkgeefster geen verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, niet in strijd heeft gehandeld met het verbod van victimisatie, maar wel een verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht bij de klachtbehandeling. Niet valt in te zien waarom een werknemersverzoek na een eerder afgewezen werkgeversverzoek anders getoetst zou moeten worden dan in een procedure waarin een dergelijk verzoek niet eerder is gedaan. Uitgangspunt is dat in eerste aanleg getoetst wordt naar de stand van zaken tot nu toe. Voor een – kunstmatige – scheiding in omstandigheden voor en na de beschikking over de door werkgeefster verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst ziet de kantonrechter geen aanknopingspunten. De kantonrechter is van oordeel dat van een verboden onderscheid op grond van geslacht bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden geen sprake is geweest. Ook van handelen in strijd met het verbod van victimisatie (het benadelingsverbod) is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. Werkgeefster kan wel een ernstig verwijt gemaakt worden van de wijze waarop zij met werkneemster heeft gecommuniceerd over de organisatiewijziging per 1 juli 2021 en de herverdeling van accounts. Met het CRM is de kantonrechter verder van oordeel dat werkgeefster de klacht van werkneemster over haar klantenbestand en de veranderingen in haar team in het gesprek van 7 februari 2023 had moeten aanmerken als een mogelijke discriminatieklacht en hierop beter had moeten reageren. De kantonrechter is van oordeel dat het gebrek aan communicatie over de organisatiewijzigingen per 1 juli 2021 en de gevolgen daarvan voor werkneemster, alsmede de wijze waarop werkgeefster is omgegaan met de behandeling van de formele klacht van werkneemster betekent dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 februari 2025 ontbonden onder toekenning van een transitievergoeding van € 7.222,50 bruto en een billijke vergoeding van € 125.000 bruto. Mocht werkneemster haar ontbindingsverzoek intrekken, dan zal de kantonrechter alsnog beslissen op het zelfstandig (voorwaardelijk) tegenverzoek van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7238

Zaaknummer: 11309737 UE VERZ 24-278 LvdH/1470

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: R.M. Berendsen, J. Verlaan en A.G.M. Hardy

Wetsartikelen: 7:646 BW; 7:671b BW; 7:671c BW; 7:673 BW; 15 Richtlijn 2006/54/EG