

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft herhaaldelijk laten weten dat zij zich gediscrimineerd voelt door X en dat zij onder die omstandigheden niet langer voor hem wil werken. Sprake van ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster heeft van 2011 tot 2015 voor Global gewerkt. Op 2016 is zij opnieuw bij Global in dienst getreden. In mei 2019 heeft werkneemster X geïnformeerd dat zij in verwachting was van haar tweede kind. Op 3 september 2019 heeft er een werkoverleg plaatsgevonden waarin werkneemster te kennen heeft gegeven dat zij aansluitend op haar zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof wilde opnemen. Op 30 september 2019 heeft X te kennen gegeven bezorgd te zijn over het voornemen van werkgeefster om ouderschapsverlof op te nemen.

Werkneemster heeft met ingang van 25 oktober 2019 zwangerschapsverlof genoten.

Aansluitend had zij volledig ouderschapsverlof tot 1 november 2020. Op 15 mei 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden, naar aanleiding waarvan werkneemster heeft laten weten dat zij te maken heeft gehad met 'gross mismanagement, inappropriate jokes at my expense and discriminatory statements about my nationality, motherhood and pregnancy situation'.

Werkneemster heeft aangegeven dat het een optie zou zijn om voor een ander team of onder een andere leidinggevende te werken. Op 18 september 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld met een burn-out. In het plan van aanpak van 23 oktober 2020 is vermeld dat werkneemster niet meer voor X wil werken vanwege zwangerschapsdiscriminatie, wangedrag en wanbeheer. Er heeft mediation plaatsgevonden, maar dat heeft niet geleid tot een oplossing. Op 25 juni 2021 heeft werkneemster een schriftelijke klacht over X ingediend bij de CEO. Die klacht is onafhankelijk onderzocht en door het Complaint Committee is unaniem geoordeeld dat alle klachten van werkneemster ongegrond waren. In hoger beroep heeft dit oordeel stand gehouden. Er heeft wederom mediation plaatsgevonden, maar dat heeft niet geleid tot een oplossing. Werkneemster heeft op 2 september 2022 aan het College voor de Rechten van de Mens verzocht te onderzoeken of er sprake is van discriminatie jegens haar op grond van geslacht en onrechtmatige victimisatie bij Global. In zijn oordeel van 7 april 2023 heeft het College geoordeeld dat Global geen verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht in de zin van discriminatoire bejegening, geen verboden onderscheid heeft gemaakt bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst en niet in strijd heeft gehandeld met het verbod van victimisatie. Global heeft wel verboden onderscheid gemaakt op grond van geslacht door haar (mondelinge) discriminatieklacht van 15 mei 2020. Werkneemster heeft zich op 2 december 2022 opnieuw ziekgemeld. Global heeft bij verzoekschrift van 14 juli 2022 verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. De kantonrechter heeft

geoordeeld dat werknemster niet kan terugkeren in haar oude functie. Ontbinding wordt echter afgewezen omdat niet is gebleken dat herplaatsing niet mogelijk is. Global komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof kan niet anders dan geconcludeerd worden dat de verhoudingen tussen X en werknemster inmiddels ernstig en duurzaam zijn verstoord. Nu het team waarin werknemster werkzaam is, enkel bestaat uit X en haarzelf, kan van de werkgever in redelijkheid niet worden verlangd dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren door werknemster haar oude werkzaamheden onder leiding van X te laten hervatten.

Werknemster heeft sinds mei 2020 herhaaldelijk laten weten dat zij zich gediscrimineerd voelt door X en dat zij onder die omstandigheden niet langer voor hem wil werken. Zij zou haar eigen werk wel willen verrichten, maar dan met een andere leidinggevende. Ook heeft zij een aantal maal te kennen gegeven dat zij weinig vertrouwen meer heeft in Global omdat deze haar probleem niet voldoende serieus heeft genomen. De uitlatingen van werknemster ondersteunen dat de verhouding tussen werknemster en Global, meer in het bijzonder X, ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. Uit de stellingen van partijen blijkt dat zij lange tijd de mogelijkheid open hebben gehouden dat er een oplossing zou worden gevonden voor de ontstane situatie waarin werknemster zich gediscrimineerd voelde door X. Dit heeft uiteindelijk in 2022 geleid tot een mediationtraject tussen X en werknemster. Deze mediation heeft er echter niet toe geleid dat de relatie tussen X en werknemster zodanig is verbeterd dat werknemster haar werkzaamheden voor X weer zou kunnen hervatten. De situatie is ook nadien niet verbeterd, zodat het hof met Global niet langer mogelijkheden ziet voor een vruchtbare samenwerking tussen X en werknemster. Het hof is – met Global – van oordeel dat herplaatsing niet langer in de rede ligt. Inmiddels zijn er drieënhalf jaar verstreken sinds de gewraakte gedragingen van X in september 2019, en drie jaar sinds werknemster daarover voor het eerst heeft geklaagd. Er heeft vervolgens mediation plaatsgevonden tussen partijen, maar dat heeft geen enkel uitzicht op verbetering opgeleverd. De door werknemster verzochte billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat Global naar het oordeel van het hof niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-06-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:1131

Zaaknummer: 200.322.456/01

Rechters: C.A. Joustra, J.M.T. van der Hoeven-Oud en M.D. Ruizeveld

Advocaten: T.B. Vandeginste en M.M. Zwaan-Stroband

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:669 lid 1 sub g BW