

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door het verlengingsaanbod in te trekken vanwege het beroep van werkneemster op gelijke behandeling. Billijke vergoeding ter hoogte van jaarsalaris.

Feiten

Werkneemster was sinds 7 juni 2022 in dienst van Cliq. Cliq heeft werkneemster op 24 april 2023 een aanbod tot verlenging van de arbeidsovereenkomst gestuurd. Vervolgens hebben er gesprekken plaatsgevonden, onder meer over de hoogte van het salaris in verhouding tot dat van haar mannelijke collega, C. Er zijn daarnaast nog twee mannelijke collega's in dezelfde functie (op een andere afdeling), die ongeveer hetzelfde verdienen (of iets minder). Haar leidinggevende heeft over het gesprek verklaard dat het gesprek niet fijn was, en dat werkneemster op dat moment voor het eerst aankaarte dat zij vond dat sprake was van ongelijke behandeling op basis van geslacht. Op 16 mei 2023 heeft werkneemster een gesprek gehad met haar leidinggevende en een andere HR-medewerkster van Cliq, D. In dat gesprek is onder meer te kennen gegeven dat Cliq niet langer bereid was om de arbeidsovereenkomst van werkneemster te verlengen. De arbeidsovereenkomst is nadien niet verlengd. Werkneemster verzoekt toekenning van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens ongelijke behandeling. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen, en daartoe – samengevat weergegeven – overwogen dat geen sprake is van verboden onderscheid omdat werkneemster en C geen gelijke gevallen zijn. Verder is het aankaarten van een verboden onderscheid naar geslacht door werkneemster voor Cliq niet de reden geweest voor het intrekken van het aanbod tot verlenging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het beroepschrift beperkt zich tot de afwijzing van de billijke vergoeding, omdat Cliq inmiddels wel antwoord heeft gegeven op de vraag waarom er sprake is van ongelijke behandeling. Naar het oordeel van het hof vindt de intrekking van het verlengingsaanbod haar oorzaak in het beroep van werkneemster op gelijke behandeling. Als werkneemster geen beroep had gedaan op mogelijk verboden onderscheid naar geslacht was de arbeidsrelatie niet verstoord geraakt en was het aanbod niet ingetrokken. De handelwijze van Cliq is in strijd met het benadelingsverbod zoals opgenomen in artikel 7:646 lid 14 BW. Het intrekken van het aanbod tot verlenging van de arbeidsovereenkomst dient dan ook te worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen van Cliq en aan werkneemster komt een billijke vergoeding toe.

De arbeidsovereenkomst zou zonder het ernstig verwijtbaar handelen voor de duur van een jaar zijn aangegaan en daarna ook nog weer verlengd kunnen worden. Mede in aanmerking genomen het verwijt dat Cliq te maken valt van de ontstane situatie ziet het hof aanleiding de billijke vergoeding op een jaarsalaris te begroten, zijnde het verzochte bedrag van € 46.730,80 bruto en daarop de WW-uitkering niet in mindering te brengen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2943

Zaaknummer: 200.338.233/01

Rechters: H.T. van der Meer, A.S. Arnold en I.A. van der Burg

Advocaten: S. Ramautar en C.L. Waterman

Wetsartikelen: 7:646 BW, 7:646 lid 14 BW en 7:673 lid 9 BW