

RECHTSPRAAK

Werkgeefster maakt indirect onderscheid op grond van geloofsovertuiging door werknemer die zijn vrouwelijke collega geen hand wilde schudden te ontslaan in de proeftijd.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2025 in dienst getreden bij werkgeefster als IT Servicedesk medewerker. Werknemer is vervolgens gedetacheerd bij het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (COA). Op 3 juni 2025, op zijn tweede werkdag, heeft werknemer een van zijn vrouwelijke teamhoofden ontmoet. Werknemer heeft tijdens deze ontmoeting geweigerd haar de hand te schudden. Het COA heeft bij werkgeefster een melding gedaan wegens discriminatie op grond van geslacht. Als reactie hierop heeft werknemer naar het desbetreffende teamhoofd een e-mail gestuurd waarin hij uitlegt dat hij vanwege zijn geloofsovertuiging geen fysieke begroeting aangaat met vrouwen. Op diezelfde dag heeft werknemer een opzegging van zijn arbeidsovereenkomst ontvangen. Werkgeefster doet daarbij een beroep op het overeengekomen proeftijdbeding. Als reden voor ontslag wordt – na navraag hierover door werknemer – opgegeven dat er onvoldoende aansluiting is geconstateerd tussen het functioneren van werknemer en de verwachtingen binnen de organisatie. In onderhavige procedure verzoekt werknemer om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding ter hoogte van € 40.800 bruto, wegens het indirect maken van onderscheid op grond van geloofsovertuiging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat het een werkgever niet is toegestaan om een werknemer te ontslaan op grond van zijn godsdienst of levensovertuiging. Vast staat immers dat werknemer op zijn tweede werkdag heeft geweigerd om de hand van een medewerkster te schudden, hij in een e-mail aan deze medewerkster heeft aangegeven dat dit vanwege zijn geloofsovertuiging is, het COA een melding heeft gedaan bij werkgeefster, partijen vervolgens hierover in gesprek zijn gegaan en de arbeidsovereenkomst van werknemer zonder opgaaf van redenen diezelfde dag nog is opgezegd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer hiermee voldoende feiten en omstandigheden aangevoerd die doen vermoeden dat er bij de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst op 4 juni 2025 indirect onderscheid is gemaakt. Het is daarom aan werkgeefster om te bewijzen dat de reden voor het ontslag daar niet mee te maken had. Werkgeefster is hierin niet geslaagd. Het adjunct-teamhoofd ICT heeft namelijk verklaard dat de twijfels over de geschiktheid van werknemer samenhangen met het feit dat hij het vrouwelijke teamhoofd geen hand wilde geven. Dit betekent dat werkgeefster, door van haar werknemers te verlangen dat zij de hand schudden

van collega's (of werknemers van opdrachtgevers) indirect onderscheid heeft gemaakt, hetgeen in beginsel verboden is. Naar het oordeel van de kantonrechter is van een objectieve rechtvaardiging in dit geval geen sprake. Werknemer werkt als IT-servicedeskmedewerker vrijwel volledig vanuit huis en het contact met klanten en collega's verloopt daarom voornamelijk telefonisch. Verder heeft werkgeefster niet onderbouwd waarom voor die momenten dat werknemer wel naar kantoor zou moeten komen, het schudden van handen noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn werkzaamheden. De kantonrechter wijst daarom de verzochte billijke vergoeding toe en stelt deze vast op een bedrag van € 34.000 bruto. Daarin weegt zwaar mee dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst op basis van verboden onderscheid heeft opgezegd, er geen aanleiding bestaat dat het dienstverband van werknemer eerder dan 1 juni 2026 tot een einde zou zijn gekomen en aannemelijk is dat werknemer binnen een termijn van een jaar een vergelijkbare baan moet kunnen krijgen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:19487

Zaaknummer: 11806952 RP VERZ 25-50537

Rechters: D. Nobel

Advocaten: mr. S.J. van Oss en O. Sahin

Wetsartikelen: 7:681 lid 1 sub c BW, 5 lid 1 sub c Awgb, 8 Awgb en 10 lid 1 Awgb