

RECHTSPRAAK

werkneemster/F. van Lanschot Bankiers N.V.

Ontslag zwangere werkneemster tijdens proeftijd is niet discriminatoir. Twijfel over functioneren van werkneemster is voldoende concreet toegelicht en met verklaringen onderbouwd.

In maart 2014 heeft werkneemster gesolliciteerd naar een door Van Lanschot opengestelde vacature voor de functie Medior Risk Manager Operational Risk. Werkneemster heeft het aanbod van Van Lanschot op 2 juni 2014 aanvaard. Die dag heeft werkneemster tevens medegedeeld dat zij zwanger is en heeft zij haar zwangerschapsverlof aan de orde gesteld. Op 6 juni 2014 hebben partijen de arbeidsovereenkomst getekend. Werkneemster is op 15 juli 2014 bij Van Lanschot in dienst getreden. De arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd, met een proeftijd van twee maanden. In een brief van 10 september 2014 heeft Van Lanschot aan werkneemster medegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst met haar per 11 september 2014 beëindigt binnen de tussen partijen overeengekomen proeftijd. Volgens werkneemster is haar zwangerschap de reden dat zij in haar proeftijd is ontslagen. Daarnaast stelt zij dat de opzegging niet tijdig is gedaan. Zij is in dienst getreden op 15 juli 2014, zodat de proeftijd eindigde op 14 september 2014. Van Lanschot heeft echter ingestemd met een vakantie van werkneemster van 1 september tot 15 september 2014, zodat ervan moet worden uitgegaan, zo stelt werkneemster, dat de proefperiode eindigde op 1 september 2014. Ze vordert wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling van werkneemster dat de proefperiode moet worden geacht te zijn geëindigd op 1 september 2014 omdat Van Lanschot heeft ingestemd met de vakantie van werkneemster faalt. Partijen zijn een proeftijd overeengekomen van twee maanden. Dat werkneemster vanaf 1 september 2014 niet meer heeft gewerkt doet daaraan niet af. Ten aanzien van het door werkneemster gestelde discriminatoire ontslag wordt het volgende overwogen. Vooropgesteld wordt dat de gang van zaken rondom de opzegging door Van Lanschot geen schoonheidsprijs verdient. Van Lanschot heeft ter zitting erkend dat zij voorafgaand aan de vakantie van werkneemster niet aan haar heeft medegedeeld dat zij ontevreden was over haar functioneren. Dit had wel voor de hand gelegen. Deze gang van zaken kan echter, ook in het licht van de norm van goed werkgeverschap, niet leiden tot het oordeel dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven. Immers, bij twijfel over het functioneren mocht Van Lanschot, gelet op de proeftijd, tot ontslag overgaan. Die twijfel is in de brief van 10 september 2014 voldoende concreet toegelicht en is voorts met meerdere verklaringen

onderbouwd. Die toelichting is op zichzelf geen aanwijzing dat het ontslag verband houdt met de zwangerschap. Dat zou anders kunnen zijn als de stelling van werknemster dat er geen reden was voor twijfel over haar functioneren komt vast te staan. Die stelling zal zij, gelet op het verweer van Van Lanschot, in een bodemprocedure moeten bewijzen. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 22-01-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:420

Zaaknummer: 3660773 / 386

Rechters: M.H. Kobussen

Advocaten: B.J. Bongaards en M.P. Dickhoff

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:652 BW en 7:676 BW