

RECHTSPRAAK

Bewijsincident. Werkgeefster heeft het in artikel 7:646 lid 12 BW neergelegde vermoeden dat proeftijdontslag verband houdt met (afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid door) zwangerschap succesvol weerlegd. Opzegging eveneens niet in strijd met goed werkgeverschap.*Feiten*

Verwezen wordt naar de tussenbeschikking van 30 januari 2020. De kantonrechter blijft bij hetgeen hierin is overwogen en beslist. De kern van het geschil tussen partijen is of de opzegging van de arbeidsovereenkomst al dan niet vernietigbaar is, omdat sprake is van een discriminatoir ontslag. Volgens werkneemster is haar zwangerschap de werkelijke reden van de opzegging tijdens de proeftijd. Carnisse Mondzorg B.V. (hierna: Carnisse) betwist dit. Uitgangspunt is dat werkneemster op grond van artikel 7:646 lid 12 BW slechts feiten behoeft te stellen op grond waarvan de kantonrechter, als deze feiten komen vast te staan, een vermoeden van discriminatie naar geslacht kan vaststellen. In de tussenbeschikking is overwogen dat de door werkneemster aangevoerde – en naar het oordeel van de kantonrechter vaststaande – feiten voldoende zijn om een dergelijk vermoeden te kunnen aannemen. Daarom is Carnisse in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet samenhangt met de (afwezigheid wegens ziekte als gevolg van de) zwangerschap van werkneemster. Bij akte van 27 februari 2020 heeft Carnisse nader schriftelijke bewijsstukken overgelegd. Voorts heeft Carnisse onder meer de directeur-eigenaar en de officemanager als getuige doen horen. Werkneemster heeft in contra-enquête onder meer zichzelf als getuige doen horen.

*Oordeel**Discriminatoir proeftijdontslag*

De directeur-eigenaar heeft verklaard dat zij al tijdens de eerste werkdagen van werkneemster van verschillende medewerkers signalen heeft gekregen over een negatieve (werk)houding en uitlatingen van werkneemster. De officemanager heeft verklaard dat ze werkneemster heeft horen zeggen dat ze de praktijk heel chaotisch vond en dat werkneemster niet wilde opruimen, omdat ze mondhygiëniste was. Ook heeft de officemanager verklaard dat zij vond dat werkneemster een arrogante houding had en dat de sfeer in de praktijk door de komst van werkneemster veranderde. Werkneemster betwist dat zij de gestelde uitlatingen tegen de betreffende collega's heeft gedaan. Voorts heeft onder meer de directeur-eigenaar verklaard dat zij naar aanleiding van de signalen over werkneemster heeft geconcludeerd dat sprake was

van een ‘mismatch’ en dat zij daarom heeft besloten het dienstverband tijdens de proeftijd te beëindigen. Gelet op het voorgaande acht de kantonrechter voldoende bewezen dat de signalen over de houding en uitlatingen van werknemster en niet de (arbeidsongeschiktheid als gevolg van haar) zwangerschap voor Carnisse de reden is geweest om werknemster tijdens de proeftijd te ontslaan. Daarbij wordt ook in aanmerking genomen dat Carnisse al voordat werknemster werd aangenomen wist dat zij zwanger was en dat dit Carnisse er niet van heeft weerhouden werknemster in dienst te nemen. Carnisse heeft in dat verband ook betoogd dat het merendeel van haar werknemers vrouw is en dat zij veelvuldig te maken heeft met afwezigheid van werknemers wegens zwangerschap en dat dit binnen de organisatie wordt opgevangen. De conclusie is dat Carnisse het in artikel 7:646 lid 12 BW neergelegde vermoeden dat het proeftijdontslag verband houdt met de (afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid door de) zwangerschap succesvol heeft weerlegd. Van een discriminatoir proeftijdontslag is geen sprake. De opzegging tijdens proeftijd is rechtsgeldig.

Opzegging in strijd met goed werkgeverschap

Hoewel de teleurstelling van werknemster invoelbaar is en duidelijk is dat de gevolgen van het ontslag voor haar verstrekkend zijn, brengt dat niet mee dat sprake is van handelen in strijd met de normen van goed werkgeverschap. Bij twijfel over het functioneren mocht Carnisse immers, gelet op de proeftijd, tot ontslag overgaan. Zoals hiervoor is overwogen acht de kantonrechter voldoende bewezen dat Carnisse al tijdens de eerste twee werkdagen van verschillende werknemers negatieve signalen heeft gekregen over de houding en uitlatingen van werknemster en dat zij op basis daarvan heeft geconcludeerd dat sprake was van een “mismatch”. Carnisse heeft in dat verband toegelicht dat onderling vertrouwen en een goede samenwerking en sfeer in het team essentieel zijn voor een stabiele bedrijfsvoering en het succes van de onderneming. Uitgangspunt van de proeftijd is nu juist dat een directe beëindiging van het dienstverband, zonder een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 BW, mogelijk is. De conclusie is dat de opzegging niet in strijd is met de normen van het goed werkgeverschap. Er bestaat daarom geen grond voor toekenning van de verzochte schadevergoeding. De verzoeken van werknemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:11679

Zaaknummer: 8152906 VZ VERZ 19-19906

Rechters: H.M. van de Ven

Advocaten: F.J.H. Krumpelman en J.A.T. van den Berg

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:646 BW en 7:652 BW