

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van zwangere werkneemster wordt in proeftijd opgezegd. Geen sprake van verboden onderscheid. Schadevergoedingen afgewezen.*Feiten*

Werkneemster heeft gesolliciteerd op de functie van junior belastingadviseur bij werkgeefster. Na drie sollicitatiegesprekken is een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. In deze arbeidsovereenkomst is een proeftijd opgenomen van 1 december 2023 tot en met 31 december 2023. Een dag na ontvangst van het voorstel voor de arbeidsovereenkomst heeft werkneemster aan werkgeefster laten weten dat zij zwanger is. Partijen hebben na deze mededeling overleg gevoerd over de verdere invulling van de arbeidsovereenkomst, gelet op deze voor werkgeefster onverwachte wijziging van omstandigheden. Als gevolg daarvan is de arbeidsovereenkomst aangepast, zodanig dat werkneemster na haar zwangerschapsverlof van een vijfdaagse werkweek naar een driedaagse werkweek zou gaan. De eerste werkdag van het dienstverband van werkneemster heeft plaatsgevonden op 11 december 2023. Halverwege deze dag heeft zij zich ziekgemeld en is zij tot 19 december 2023 met ziekteverlof geweest. Na haar terugkeer op 19 december 2023 heeft werkneemster nog twee dagen gewerkt, waarna op 21 december 2023 per telefoon en per brief aan werkneemster is gecommuniceerd dat de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd door werkgeefster wordt beëindigd. Werkneemster is van opvatting dat haar dienstverband is beëindigd in verband met haar zwangerschap, waarmee werkgeefster een verboden onderscheid heeft gemaakt tussen mannen en vrouwen. Voor de melding verliepen de sollicitatiegesprekken positief, maar daarna volgde een stilte aan de zijde van werkgeefster en werd haar contract na slechts drie dagen proeftijd beëindigd, wat haar vermoeden van een verboden onderscheid versterkt. Werkgeefster ontkent dit en stelt dat er al twijfels waren over haar kwaliteiten, wat de beëindiging verklaart. Daarnaast was werkneemster ziek in de eerste week van haar proeftijd. De beslissing moest snel genomen worden door de naderende feestdagen en stond volgens werkgeefster los van haar zwangerschap. Door de onrechtmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst, een schending van een fundamenteel recht, meent werkneemster aanspraak te maken op een billijke vergoeding, transitievergoeding en schadevergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van verboden onderscheid op grond van zwangerschap. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd om te kunnen spreken van een vermoeden van verboden onderscheid als bedoeld in artikel 7:646 lid 12 BW. Feitelijk gezien stelt werkneemster dat zij heeft verteld dat ze zwanger is en dat haar arbeidsovereenkomst

(vervolgens) in de proeftijd door werkgeefster is beëindigd. Zelfs als dit vermoeden toch zou worden aangenomen, dan heeft werkgeefster voldoende onderbouwd aangetoond dat zij niet door de zwangerschap tot die beëindiging is gekomen. Nadat bij werkgeefster bekend werd dat werkneemster zwanger was, heeft zij immers een nieuw contract aangeboden gekregen en is zij ook daadwerkelijk begonnen met haar werkzaamheden. Het feit dat er een inwerkprogramma voor haar is opgesteld en dat er al was meegedacht over een nieuw werkrooster voor na haar terugkomst van zwangerschapsverlof, wijst erop dat werkgeefster ervan uitging dat zij met werkneemster wilde doorgaan. Dit onderschrijft de stelling van werkgeefster dat zij na aanhoudende twijfel pas in de proeftijd tot de conclusie kwam dat werkneemster niet voldeed en maakt aannemelijk dat de reden voor de beëindiging daarin is gelegen. Werkgeefster heeft ter onderbouwing van dat standpunt meerdere verklaringen van medewerkers overgelegd waarin die verklaren zich te hebben verbaasd over de houding van werkneemster op de dagen dat zij op het werk verscheen. De conclusie is dat er onvoldoende bewijs is dat werkgeefster discriminatie op grond van zwangerschap pleegde. De beëindiging van het contract was gerechtvaardigd en de verzoeken voor schadevergoedingen zijn afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:14166

Zaaknummer: 10920163 RP VERZ 24-50081

Rechters: J.C. Sluymer

Advocaten: S. Ramautar

Wetsartikelen: 7:646 BW en 7:646 lid 12 BW