

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag waarbij het de vraag is of zwangerschap de reden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst is. Vermoeden van verboden onderscheid. Bekrachtiging van de bestreden beschikking.*Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2023 voor de duur van zeven maanden (tot 1 juni 2024) in dienst getreden bij huisartsenpraktijk Medi Check Services Huisartsenpraktijk (hierna: Medi Check) in de functie van praktijkondersteuner, tegen een salaris van € 1.463,37 bruto per maand exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering bij een werkweek van veertien uur. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van één maand overeengekomen. De cao Huisartsenzorg is van toepassing. Werkneemster heeft tevens een dienstverband elders als diëtiste in een verpleeghuis. Dit was een dienstverband van 32 uur per week, maar zij heeft dat teruggebracht naar 24 uur per week in verband met de baan bij Medi Check. Zij heeft zich bij de andere werkgever op 19 oktober 2023 ziek gemeld. Zij heeft daar voor 50% re-integratiewerkzaamheden verricht tot zij zich op enig moment, in elk geval voordat zij met zwangerschapsverlof ging, weer beter heeft gemeld. Op maandag 30 oktober 2023 heeft werkneemster aan Medi Check via Whatsapp gevraagd of zij haar kon bellen. Omstreeks 12.38 uur hebben partijen telefonisch contact gehad. In dat gesprek heeft werkneemster zich ziek gemeld in verband met misselijkheidsklachten. Ook heeft zij laten weten dat zij zwanger was. Op de vraag van Medi Check hoeveel weken zij zwanger was, heeft zij geantwoord dat dat twaalf weken was. Bij e-mail van 9 november 2023 heeft Medi Check het dienstverband beëindigd met de mededeling dat de wijze van communiceren door werkneemster niet zal leiden tot een vruchtbare samenwerking. Werkneemster is het hier niet mee eens. Zij stelt dat zij vermoedt dat er sprake is van zwangerschapsdiscriminatie en maakt tevens aanspraak op een vergoeding van de door haar gemaakte studiekosten. Zij heeft een melding van discriminatie gedaan bij het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het College). Het College heeft bij oordeel van 15 januari 2025 geoordeeld dat Medi Check geen verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt. In eerste aanleg heeft werkneemster een verklaring voor recht verzocht dat Medi Check de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd wegens een discriminatieverbod en daarom verzocht de opzegging te vernietigen. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing van het vermeende verboden onderscheid.

Oordeel

Werkneemster stelt in hoger beroep dat zij voldoende feiten heeft gesteld die het vermoeden van verboden onderscheid in de zin van artikel 7:646 lid 12 BW opleveren. Zij stelt dat geen

enkel feit erop wijst dat er met haar wijze van communiceren iets mis was. Toen werkneemster zich op 30 oktober 2023, twee dagen voor aanvang van de arbeidsovereenkomst, telefonisch heeft ziekgemeld met zwangerschapgerelateerde klachten heeft Medi Check voor het eerst vernomen dat zij zwanger was. De ziekmelding is, na het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst, de enige communicatie geweest tussen partijen. Door onverwijld en onmiddellijk contact op te nemen met Medi Check heeft werkneemster de voorschriften bij ziekte uit de cao opgevolgd. Volgens Medi Check heeft werkneemster tijdens het telefoongesprek op 30 oktober 2023 gemeld niet te zullen starten met haar werkzaamheden vanwege misselijkheid. Later in het gesprek heeft zij verteld dat zij zwanger was. Volgens Medi Check heeft werkneemster tijdens het gesprek toegezegd een week later, op 8 november 2023, weer aanwezig te zullen zijn. Medi Check is daarvan uitgegaan. Toen zij op 8 november 2023 niet verscheen en niets van zich had laten horen, was dat voor Medi Check aanleiding om op te zeggen. Het hof oordeelt als volgt. Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie dient de afwezigheid vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof of vanwege zwangerschapgerelateerde klachten die optreden voorafgaand aan het zwangerschapsverlof, te worden gezien als een direct en onlosmakelijk gevolg van de zwangerschap en dient daarom op één lijn te worden gesteld met de zwangerschap zelf. Het verbod van onderscheid op grond van geslacht van artikel 7:646 BW geldt ook tijdens de proeftijd. Zowel voor direct als voor indirect onderscheid geldt de in artikel 7:646 lid 12 BW neergelegde bewijslastverdeling. Het is aan werkneemster om in rechte feiten aan te voeren die het gestelde onderscheid kunnen doen vermoeden, waarbij geldt dat wanneer de werkgever de aangevoerde feiten gemotiveerd betwist, van werkneemster wordt verlangd dat deze die feiten genoegzaam aantoonst. Een belangrijk onderdeel van het betoog van werkneemster is dat zij bij haar ziekmelding de voorschriften uit de cao heeft opgevolgd. Werkneemster heeft tijdens het telefoongesprek waarin zij zich heeft ziekgemeld geen afspraak gemaakt voor een volgend telefonisch contact terwijl dat op grond van de cao een verplichting is die op haar rustte. Medi Check mocht er dan ook van uitgaan dat werkneemster zelf telefonisch contact op zou nemen of dat er een afspraak zou worden gemaakt voor een volgend telefonisch contact. Hoewel Medi Check op de zitting in hoger beroep heeft erkend dat zij zelf ook contact op had kunnen nemen met werkneemster, blijft het initiëren van het contact op grond van de cao primair de verantwoordelijkheid van werkneemster. Indien en voor zover er na het telefoongesprek onduidelijkheid tussen partijen heeft bestaan, komt dat dan ook voor rekening van werkneemster. Daarnaast hecht het hof belang aan het tijdsbestek tussen de ziekmelding en de opzegging. Medi Check heeft de arbeidsovereenkomst niet direct na het telefoongesprek opgezegd, maar pas nadat werkneemster op 8 november 2023 niet verscheen. Ook deze omstandigheid steunt de stelling van Medi Check dat niet de zwangerschap, maar de gebrekkige communicatie vanuit werkneemster de reden van de opzegging was. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 25-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:823

Zaaknummer: 200.342.069/01

Rechters: R.L. de Graaff, I.A. van der Burg en S.M.M. Garben

Advocaten: J.W. Aartsen en M.J.H. Ruijters

Wetsartikelen: 7:642 BW; 7:676 BW