

Proeftijd

Proeftijdontslag zwangere werkneemster toegestaan

Rechtbank Noord-Holland, 2 oktober 2013 - In februari wordt afgesproken dat een vrouw per 1 september voor onbepaalde tijd in dienst zal treden. In verband met een reorganisatie wordt zij echter voor aanvang van de werkzaamheden met een beroep op het proeftijdbeding ontslagen. De vrouw meent dat dit komt omdat zij tijdens een gesprek vlak voor aanvang had gezegd dat zij in verwachting is. De rechter oordeelt dat de werkgever echter voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de zwangerschap niet de reden voor beëindiging was.

De feiten

In februari 2013 heeft een vrouw een sollicitatiegesprek bij een technologiebedrijf. Eerst is er sprake van dat zij per 1 april als consultant in dienst zal treden, maar in een later gesprek wordt in goed overleg afgesproken dat de vrouw per 1 september 2013 voor onbepaalde tijd in dienst zal treden.

In april worden bij het bedrijf plannen voor een reorganisatie goedgekeurd door de Raad van bestuur. Daarna worden enkele consultants ontslagen, onder wie eind juni de manager met de vrouw het sollicitatiegesprek heeft gehad.

Op 4 juli vindt op verzoek van de vrouw een gesprek plaats. Er wordt haar verteld dat er nog slechts plek is voor senior consultants met een eigen klantenkring. Ze geeft aan dat ze ook werkzaam zou willen zijn op een andere afdeling. Daarna deelt zij mee dat zij in verwachting is. Het gesprek wordt daarop geschorst. Op 9 juli wordt haar medegedeeld dat zij in haar proeftijd ontslagen zal worden in verband met de reorganisatie.

De vrouw roept vernietigbaarheid van de opzegging in wegens verboden onderscheid op grond van geslacht (artikel 5 AWGB) en vordert toelating tot haar werkzaamheden per 1 september 2013.

Daarna eist zij bij de rechter onder meer betaling van haar salaris, een schadevergoeding en betaling van de kosten van het geding. Ze meent dat het bedrijf het proeftijdontslag heeft misbruikt om van een zwangere werkneemster af te komen. Tijdens het gesprek op 4 juli duidde aanvankelijk namelijk niets erop dat het bedrijf voornemens was om haar te ontslaan.

Daarnaast is zij van mening dat het bedrijf misbruik van bevoegdheid heeft gemaakt (en schadeplichtig is) door het proeftijdontslag aan te wenden voor een ander doel dan waarvoor bedoeld. Ontslag tijdens de proeftijd is volgens haar alleen mogelijk indien het verband houdt met de geschiktheid of capaciteiten van de werknemer voor de functie. Het is zeker niet bedoeld voor een oneigenlijk doel, zoals een zwangere werkneemster nog voor de aanvang van haar arbeidsovereenkomst te ontslaan.

Oordeel rechter

De rechter wijst de vorderingen van de vrouw af.

Overwegingen rechter

Het bedrijf heeft verklaard dat al in mei is besloten om in het kader van de grootschalige reorganisatie de arbeidsovereenkomst met de vrouw geen doorgang te laten vinden. Omdat de manager die haar had aangenomen het hier niet eens was, heeft het bedrijf het definitieve besluit aangehouden tot na zijn ontslag. Eind juni is tot het proeftijdontslag besloten. Omdat de statutair directeur op dat moment met vakantie was, heeft het bedrijf de mededeling aan de vrouw aangehouden totdat de directeur medio juli terug zou zijn gekeerd.

Nu de vrouw voor die tijd echter zelf om een gesprek vroeg, is zij toch eerder ingelicht. De avond daarvoor is een interne e-mail gestuurd met het volgende verzoek: *"Kan jij een brief opzetten voor Wies om haar contract te annuleren"*. Bij het gesprek op 4 juli 2013 had de werknemer een brief op zak met de volgende tekst: *"[...] we are sorry to confirm that the Het bedrijf b.v. contract dated 4th March, 2013 with a starting date of 1st September, 2013 ceases to exist as of today due to difficult business conditions."*

Toen de vrouw meedeelde dat zij zwanger was, wist de werknemer die het gesprek afnam (en niet op de hoogte is van het Nederlandse arbeidsrecht) niet zeker of hij de brief kon overhandigen. Daarom heeft die beslissing aangehouden totdat hij kon overleggen met de directeur. De werknemer heeft niet tegen de vrouw gezegd dat de reorganisatie was afgerond en dat voor haar zeker een plaats bij het bedrijf kon worden gevonden.

Het vermoeden van discriminatie heeft de werkgever met deze verklaringen en bewijsstukken volgens de kantonrechter vooralsnog genoeg weerlegd. Volgens de kantonrechter is niet vast komen te staan dat het bedrijf de vrouw heeft ontslagen wegens haar zwangerschap.

Het is ook niet zo dat het proeftijdontslag niet mag worden gebruikt op bedrijfseconomische gronden. Voor dit standpunt is geen steun te vinden in de tekst van artikel 7:676 BW dat bepaalt dat, indien een proeftijd is bedongen, ieder der partijen 'zolang die tijd niet is verstreken' bevoegd is de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

Proeftijd

Verbreking van de arbeidsrelatie tijdens de proeftijd kan misbruik van bevoegdheid opleveren, als de opzeggingsbevoegdheid is gebruikt voor een discriminatoir ontslag. Dit laatste is niet vast komen te staan.

Voorts is de kantonrechter van oordeel dat vooralsnog niet aannemelijk is geworden dat het bedrijf heeft gehandeld in strijd met de normen van goed werkgeverschap. De werkgever heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet wist dat haar binnen korte termijn een ingrijpende reorganisatie boven het hoofd hing. De kantonrechter vindt het begrijpelijk dat het bedrijf ervoor heeft gekozen om de vrouw tijdens de reorganisatie nog niet van de gang van zaken op de hoogte te stellen.

In de praktijk

In principe kan zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst voor de eerste werkdag met een beroep op een proeftijdbeding beëindigen. Dit blijkt uit de woorden "zolang die tijd niet is verstreken" in artikel 7:676 lid 1 BW. Dat is anders als sprake is van bijzondere omstandigheden die maken dat bij het proeftijdontslag sprake is van misbruik van recht, wanprestatie of onrechtmatige daad.

Tijdens de proeftijd zijn de opzegverboden van artikel 7:670 BW en artikel 7:670a BW niet van kracht, dat blijkt uit artikel 7:670b BW. Dat betekent dat het dienstverband tijdens de proeftijd, ook als een werknemer ziek of zwanger is, zorg- of ouderschapsverlof geniet en/of lid van de ondernemingsraad is, met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd.

De vrijheid om een dienstverband tijdens de proeftijd op te zeggen is niet onbeperkt. Een arbeidsovereenkomst mag bijvoorbeeld ook tijdens de proeftijd niet worden opgezegd *vanwege* ziekte of zwangerschap, dat zou het ontslag discriminatoir maken. Een discriminatoir ontslag, dat is geregeld in de artikelen 7:646 BW tot en met artikel 7:649 BW en de gelijke behandelingswetten is nooit toegestaan, ook niet tijdens de proeftijd. Een ontslag tijdens proeftijd, in strijd met deze regels van gelijke behandeling is vernietigbaar; een geslaagd beroep daarop heeft tot gevolg dat het ontslag niet heeft plaatsgevonden en het dienstverband dus niet is geëindigd.