

Zwangerschap en proeftijd: als reden voor ontslag niet aanvaardbaar

Een werknemster meldt direct binnen de proeftijd van een tijdelijke baan dat ze zwanger is en een andere werknemster wordt al in de proeftijd ontslagen, nog voordat zij met het werk is begonnen.

De feiten

Een werknemster heeft eerst op uitzendbasis gewerkt en krijgt aansluitend bij de opdrachtgever een baan aangeboden. Omdat zij ander werk gaat doen wordt een proeftijd afgesproken. Tijdens de eerste dagen van de nieuwe baan vertelt ze aan een collega dat ze zwanger is. Een paar dagen later wordt haar ontslag aangezegd, waarbij als reden wordt aangegeven dat de functie niet aansluit bij de capaciteiten van de werknemster. Zij legt de kwestie voor aan de Commissie Gelijke Behandeling,

die met haar van mening is dat het ontslag feitelijk is gebaseerd op haar vrouw-zijn. Bij de kantonrechter stelt de werknemster vervolgens een loonvordering in.

De beslissing

De kantonrechter constateert dat de vermeende ongeschiktheid wat vreemd is. De werknemster was al bekend bij deze werkgever. Zij voerde nota bene haar sollicitatiegesprek met collega's die zich een oordeel zouden moeten kunnen vormen over haar capaciteiten. De aangevoerde ontslagredenen komen dan ook niet geloofwaardig over, omdat het ontslag een paar dagen na de melding van zwangerschap werd geëffectueerd. De werknemster heeft terecht een beroep op de vernietiging gedaan en krijgt alsnog haar salaris.

Kantonrechter Amsterdam 15 juli 2008, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2009 nummer 61



'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J.M. Caro, Werk & Wet Adviesbureau voor Arbeidsrecht, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl

Werknemster komt niet door de proeftijd

Beroep op de proeftijd door de werkgever voor de aanvang van de arbeidsovereenkomst levert geen misbruik op.

De feiten

Enkele dagen voor de aanvangsdatum van een arbeidsovereenkomst meldde de werkgever aan de werknemster dat van de arbeidsovereenkomst werd afgezien. De werkgever baseerde zich op contacten met de werknemster in de periode tussen het afsluiten van de overeenkomst en de aanvang daarvan. In die periode zou de werkgever een beeld over de persoon van de werknemster hebben gevormd, op basis waarvan deze tot het oordeel kwam dat zij niet binnen het bedrijf zou passen. De werknemster vraagt de rechter vast te stellen dat de werkgever met deze handelwijze misbruik van het proeftijdbeding heeft gemaakt.

De beslissing

De proeftijd is bedoeld als periode van wederzijdse kennismaking. De wet bepaalt dat beide partijen de arbeidsovereenkomst kunnen opzeggen zolang de proeftijd nog

niet is verstreken. De periode vóór aanvang van de arbeidsovereenkomst valt letterlijk genomen onder deze formulering, zodat de opzegging niet per definitie strijd met goed werkgeverschap oplevert. Nu de werkgever voor de "beëindiging" van de arbeidsovereenkomst uitsluitend in de persoon van de werknemster gelegen redenen aanvoert, doet de werkgever niets meer dan gebruik maken van de proeftijd waarvoor die bedoeld is.

Kantonrechter Alphen aan den Rijn 17 juni 2008, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2009 nummer 41

COMMENTAAR

Een proeftijd is bedoeld voor een wederzijdse kennismaking, een aftasten van de capaciteiten van de werknemer, het passen binnen een bedrijfscultuur. De proeftijd is bedoeld louter ter beoordeling of de match tussen werkgever en werknemer kan uitgroeien tot een vruchtbare arbeidsrelatie. Zodra de proeftijd, en daarmee de verruimde ontslagmogelijkheden, wordt gebruikt voor andere doeleinden, dan wordt een dergelijk ontslag door de rechter afgestraft.

Werkgever en werknemer zijn niet verplicht een reden voor ontslag tijdens de proeftijd te vermelden, maar desgevraagd dient wel een geldige reden te worden gegeven. Het is goed dat met name de werkgever zich daarvan op voorhand bewust is.

www.flexmarkt.nl/juridisch