

# ECLI:NL:RBDHA:2024:14166

|                      |  |
|----------------------|--|
| Instantie            | Rechtbank Den Haag   |
| Datum uitspraak      | 16-04-2024   |
| Datum publicatie     | 02-10-2024   |
| Zaaknummer           | 10920163 RP VERZ 24-50081  |
| Rechtsgebieden       | Arbeidsrecht   |
| Bijzondere kenmerken | Eerste aanleg - enkelvoudig<br>Beschikking                           |
| Inhoudsindicatie     | Artikel 7:646 BW, zwangerschap, discriminatie, verboden onderscheid. |
| Vindplaatsen         | Rechtspraak.nl<br>AR-Updates.nl 2024-1261                            |

## Uitspraak

### RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats 's-Gravenhage

Zaaknummer: 10920163 \ RP VERZ 24-50081

16 april 2024

### Beschikking van de kantonrechter in de zaak van:

**[verzoekende partij]** ,

te [woonplaats] ,

verzoekende partij,

hierna te noemen: [verzoekende partij] ,

gemachtigde: mr. S. Ramautar,

tegen

**[verwerende partij] B.V.**,

te [vestigingsplaats] ,

verwerende partij,

hierna te noemen: [verwerende partij] ,

procederend in persoon.

### 1 De procedure

1.1. De kantonrechter heeft kennis genomen van de volgende stukken:

- het verzoekschrift, ter griffie binnengekomen op 6 februari 2024, met producties;
- het verweerschrift, met producties;
- de brief waarin een mondelinge behandeling is bepaald;
- de brief van mr. Ramautar, ter griffie binnengekomen op 15 maart 2024, met producties;
- de mondelinge behandeling van 19 maart 2024, waarvan door de griffier aantekeningen zijn gemaakt.

1.2. Op 19 maart 2024 heeft een mondelinge behandeling plaatsgevonden. Hierbij zijn verschenen [verzoekende partij], bijgestaan door mr. S. Ramautar, en [naam] namens [verwerende partij]. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht, die zich in het griffiedossier bevinden. Bij de mondelinge behandeling is de uitspraak van deze beschikking bepaald op heden.

## 2 De feiten

2.1. [verzoekende partij] heeft gesolliciteerd op de functie van Junior belastingadviseur bij [verwerende partij]. Na drie sollicitatiegesprekken tussen [verzoekende partij] en [verwerende partij] is een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. In deze arbeidsovereenkomst is een proeftijd opgenomen van 1 december 2023 tot en met 31 december 2023.

2.2. [verzoekende partij] zou conform de arbeidsovereenkomst een bedrag van 4.000,00 bruto per maand ontvangen, op basis van een vijfdaagse werkweek van 40 uur. Op 16 november 2023, een dag na ontvangst van het voorstel voor de arbeidsovereenkomst, heeft [verzoekende partij] aan [verwerende partij] laten weten dat zij zwanger is. Partijen hebben na deze mededeling overleg gevoerd over de verdere invulling van de arbeidsovereenkomst, gelet op deze (voor [verwerende partij] onverwachte) wijziging van omstandigheden. Als gevolg daarvan is de arbeidsovereenkomst aangepast, zodanig dat [verzoekende partij] na haar zwangerschapsverlof van een vijfdaagse werkweek van 40 uur naar een driedaagse werkweek van 24 uur zou gaan.

2.3. De eerste werkdag van het dienstverband van [verzoekende partij] heeft, mede als gevolg van bovenstaand overleg, plaatsgevonden op 11 december 2023. Halverwege deze dag heeft [verzoekende partij] zich ziekgemeld en is zij tot 19 december 2023 met ziekteverlof geweest. Na haar terugkeer op 19 december 2023 heeft [verzoekende partij] nog twee dagen bij [verwerende partij] gewerkt, waarna op 21 december 2023 per telefoon en per brief aan [verzoekende partij] is gecommuniceerd dat de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd door [verwerende partij] wordt beëindigd.

## 3 Het geschil

3.1. [verzoekende partij] verzoekt de kantonrechter na het verzoek ter zitting deels te hebben ingetrokken bij beschikking, uitvoerbaar bij voorraad:

- [verwerende partij] te veroordelen tot betaling van:
- de billijke vergoeding van 51.840,-;
- de transitievergoeding van 81,29;

- de gefixeerde schadevergoeding van 5.716,55;
- met hierover de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van deze bedragen tot aan de dag der algehele voldoening;
- [verwerende partij] te veroordelen tot het geven van een bruto-netto specificatie over deze bedragen, onder last van dwangsom van 10,- per dag, gemaximeerd tot 1.000,-;
- [verwerende partij] te veroordelen tot betaling van een immateriële schadevergoeding van 4.320,-;
- [verwerende partij] te veroordelen in de kosten van de procedure.

3.2. Aan het verzoek legt [verzoekende partij] ten grondslag dat de opzegging in strijd is met het verbod op ongelijke behandeling tussen mannen en vrouwen. [verzoekende partij] is van opvatting dat haar dienstverband is beëindigd in verband met haar zwangerschap, waarmee [verwerende partij] een verboden onderscheid heeft gemaakt tussen mannen en vrouwen als bedoeld in artikel 7:646 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Door de onrechtmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst, een schending van een fundamenteel recht, maakt [verzoekende partij] aanspraak op de billijke vergoeding, transitievergoeding en schadevergoedingen. Met een beroep op het bepaalde in artikel 7:646 lid 12 BW, stelt [verzoekende partij] voorts dat [verwerende partij] moet bewijzen dat geen verboden onderscheid is gemaakt als bedoeld in artikel 7:646 BW.

3.3. [verwerende partij] voert verweer en weerspreekt met klem dat de zwangerschap reden was voor de beëindiging in de proeftijd. Volgens [verwerende partij] is op gerechtvaardigde wijze gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd op te zeggen, omdat er op grond van inhoudelijke prestaties van [verzoekende partij] en haar gedrag op de werkvloer onvoldoende aanknopingspunten waren om tot een langdurige samenwerking te komen. [verwerende partij] concludeert daarmee tot afwijzing van het verzoek van [verzoekende partij], met veroordeling van [verzoekende partij] in de kosten van de procedure.

#### **4. De beoordeling**

##### *Juridisch kader*

4.1. Niet in geschil is dat er een geldige proeftijd is overeengekomen en dat [verwerende partij] de arbeidsovereenkomst tijdig, namelijk voor het einde van de proeftijd, heeft opgezegd. Ook bij een geldig proeftijdbeding geldt echter dat de opzegging tijdens de proeftijd niet op discriminerende gronden mag gebeuren. Het gaat in deze zaak dus om de vraag of [verwerende partij] gebruik mocht maken van de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd op te zeggen.

4.2. Het uitgangspunt is dat zowel de werkgever als de werknemer bevoegd is de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen, indien een proeftijd is bedongen en deze nog niet is verstreken. Het stelt de werkgever daarmee in de gelegenheid om inzicht te krijgen in de geschiktheid van de werknemer voor de functie. Bij een geldig overeengekomen proeftijd, zoals in dit geval, heeft de werkgever de mogelijkheid om wegens haar moverende redenen de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dit is een ruime bevoegdheid, die wordt begrensd door het verbod om verboden onderscheid te maken.

Op grond van artikel 7:646 BW is het een werkgever niet toegestaan de arbeidsovereenkomst te beëindigen vanwege het feit dat een werknemer wegens zwangerschap niet beschikbaar is voor het verrichten van arbeid. Uit lid 12 van artikel 7:646 BW volgt dat als de werknemer gemotiveerd stelt dat sprake is van discriminatie vanwege zwangerschap, het op de weg van de werkgever ligt om te bewijzen dat de opzegging niet samenhangt met de zwangerschap.

##### *Verboden onderscheid*

4.3. In haar verzoekschrift en bij de mondelinge behandeling heeft [verzoekende partij] aangegeven dat zij van opvatting is dat [verwerende partij] het dienstverband heeft beëindigd omdat zij heeft verteld dat zij zwanger is. Dit vermoeden is gestoeld op een verandering van gedrag die zij bij de

medewerkers van [verwerende partij] zou hebben opgemerkt. Volgens [verzoekende partij] was er sprake van een klik bij haar sollicitatiegesprekken en waren de medewerkers enthousiast om de onderhandelingen om tot een arbeidsovereenkomst te komen snel af te ronden. Nadat zij - na ontvangst van de arbeidsovereenkomst - haar zwangerschap heeft aangekondigd, hoorde zij echter niets meer van [verwerende partij], totdat zij aan haar vroegen of zij met medewerking van haar vorige werkgever geen uitkering zou kunnen aanvragen bij het UWV. Het feit dat zij vervolgens maar drie dagen in de proeftijd bij [verwerende partij] heeft gewerkt, waarna [verwerende partij] de arbeidsovereenkomst al heeft opgezegd, sterkt haar in haar vermoeden.

- 4.4. Volgens [verwerende partij] heeft de zwangerschap van [verzoekende partij] geen rol gespeeld bij de beslissing om haar nog binnen de proeftijd te laten weten dat de arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd. [verwerende partij] heeft onderbouwd dat er op voorhand twijfels waren over de kwaliteiten van [verzoekende partij] en de door haar gewenste arbeidsvoorwaarden. Daarom is volgens [verwerende partij] ook een derde sollicitatiegesprek nodig geweest, terwijl er normaal na twee gesprekken een knoop wordt doorgehakt. In de proeftijd had [verzoekende partij] de twijfels kunnen wegnemen, maar op grond van haar gedragingen en inhoudelijke prestaties gedurende de proeftijd is [verwerende partij] toch tot de beslissing tot beëindiging gekomen.
- 4.5. Naast de eerder genoemde twijfels en constatering tijdens de drie dagen van haar proeftijd was [verzoekende partij] in de eerste week van haar proeftijd ziek. Hierdoor speelden de eerste effectieve werkdagen van de proeftijd zich dus pas af in de derde week van december. Met het oog op de aankomende feestdagen vlak voor het aflopen van de proeftijd, voelde [verwerende partij] zich genoodzaakt de beslissing toen al te nemen. Dat dat voor [verzoekende partij] als een snelle beslissing voelde kan [verwerende partij] begrijpen, maar laat zich dus ook verklaren en heeft niets met de zwangerschap te maken.
- 4.6. Met betrekking tot de radiostilte na de aankondiging van de zwangerschap, geeft [verwerende partij] aan dat er in deze periode is nagedacht over de wens van [verzoekende partij] om na haar zwangerschapsverlof minder dan vijf dagen per week te werken. Hier is echter een passende oplossing voor gevonden, waarna een nieuwe arbeidsovereenkomst is opgesteld die ook aan [verzoekende partij] is toegestuurd. Het gesprek waarin aan [verzoekende partij] is gevraagd of zij een vaststellingsovereenkomst met haar vorige werkgever kon afsluiten met het oog op een uitkering, speelde zich nog af in deze periode waarbij [verwerende partij] ook heeft aangegeven te denken over een werkbare oplossing voor haar verzoek. Die werkbare oplossing is gevonden alvorens [verzoekende partij] met haar werkzaamheden is gestart.
- 4.7. De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van verboden onderscheid op grond van zwangerschap en hij motiveert dat oordeel als volgt.
- 4.8. De door [verzoekende partij] gestelde feiten zijn onvoldoende onderbouwd om te kunnen spreken van een vermoeden van verboden onderscheid als bedoeld in artikel 7:646 lid 12 BW. Feitelijk gezien stelt [verzoekende partij] (slechts) dat zij heeft verteld dat ze zwanger is en dat haar arbeidsovereenkomst (vervolgens) in de proeftijd door [verwerende partij] is beëindigd. Zelfs als dit vermoeden toch zou worden aangenomen, dan heeft [verwerende partij] naar het oordeel van de kantonrechter voldoende onderbouwd aangetoond dat zij niet door de (aankondiging van) de zwangerschap tot die beëindiging is gekomen.
- 4.9. Nadat bij [verwerende partij] bekend werd dat [verzoekende partij] 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 [verwerende partij] ervan uitging dat zij met [verzoekende partij] wilden doorgaan. Dit onderschrijft de stelling van [verwerende partij] dat zij na aanhoudende twijfel pas in de proeftijd tot de conclusie kwamen dat [verzoekende partij] niet voldeed en maakt aannemelijk dat de reden voor

de beëindiging daarin is gelegen. [verwerende partij] heeft ter onderbouwing van dat standpunt meerdere verklaringen van medewerkers overgelegd waarin die verklaren zich te hebben verbaasd over de houding van [verzoekende partij] op de dagen dat zij op het werk verscheen. Zo was zij volgens die verklaringen meer bezig met de reiskosten en haar telefoon dan met het vertrouwd raken met het werk en de collegas. Ook heeft [naam] ter zitting onderbouwd dat hij, naast de meldingen die hij van de andere medewerkers kreeg, teleurgesteld was in de inhoudelijke capaciteiten van [verzoekende partij], waarover hij al twijfels had, met name gelet op het flinke salaris dat zij had uitonderhandeld. [naam] stelt dat al snel duidelijk was dat [verzoekende partij] niet kon leveren wat hij had gehoopt.

4.10. De conclusie van het voorgaande is dat [verzoekende partij] onvoldoende feiten heeft gesteld die haar opvatting dat [verwerende partij] zich schuldig heeft gemaakt aan schending van artikel 7:646 BW en/of de Wgbm/v bij de arbeid rechtvaardigen, althans, dat [verwerende partij] dat voldoende onderbouwd heeft weerlegd. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten (artikel 7:673 lid 9 BW) door [verwerende partij] is geen sprake, zodat geen plaats is voor een billijke vergoeding. Nu geen sprake is van een verboden onderscheid op grond van geslacht en is vastgesteld de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is, zullen de verzoeken tot toekenning van de wettelijke transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en de immateriële schadevergoeding worden afgewezen.

4.11. [verzoekende partij] is in het ongelijk gesteld en moet daarom de proceskosten betalen. Nu [verwerende partij] in persoon procedeed worden deze proceskosten vastgesteld op het vaste bedrag aan verletkosten van 50,-.

## **5 De beslissing**

De kantonrechter

5.1. wijst de verzoeken van [verzoekende partij] af,

5.2. veroordeelt [verzoekende partij] in de proceskosten van [verwerende partij], tot op heden begroot op 50,00, te betalen binnen veertien dagen na aanschrijving daartoe, te vermeerderen met de kosten van betekening als [verzoekende partij] niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en het vonnis daarna wordt betekend;

5.3. verklaart deze beschikking voor wat de proceskostenveroordeling betreft uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door kantonrechter mr. J.C. Sluymer en uitgesproken ter openbare zitting van 16 april 2024.