

RECHTSPRAAK

werkneemster/Altran B.V.

Zwangere werkneemster wordt met een beroep op de proeftijd voor aanvang van de werkzaamheden wegens een reorganisatie ontslagen. Geen ongelijke behandeling, misbruik van bevoegdheid of strijd met goed werkgeverschap

Op 4 maart 2013 hebben werkneemster en Altran een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ondertekend met betrekking tot de indiensttreding van werkneemster bij Altran met ingang van 1 september 2013, als Senior Consultant voor 32 uur per week. Op 4 juli 2013 heeft op initiatief van werkneemster een gesprek plaatsgevonden, waarbij is bevestigd dat Altran bezig was met een reorganisatie en had besloten op de afdeling Government alleen nog Senior Consultants met een eigen klantenkring in te zetten. Nadat werkneemster had aangegeven ook op een andere afdeling van Altran werkzaam te willen zijn, heeft zij meegedeeld dat zij vier maanden zwanger was. Op 9 juli 2013 heeft Altran de arbeidsovereenkomst vanwege een grootschalige reorganisatie met een beroep op de proeftijd voor aanvang van de werkzaamheden opgezegd. Werkneemster stelt dat het proeftijdontslag nietig is, omdat het proeftijdontslag is misbruikt om van een zwangere werkneemster af te komen. Altran heeft hiermee gehandeld in strijd met het ontslagverbod tijdens zwangerschap van artikel 7:646 lid 5 BW en het verboden onderscheid op grond van geslacht ex artikel 5 AWGB. Zij vordert wedertewerkstelling. Subsidiair stelt zij dat sprake is van misbruik van bevoegdheid dan wel slecht werkgeverschap.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet is komen vast te staan dat Altran werkneemster heeft ontslagen wegens haar zwangerschap. Van strijd met artikel 7:646 BW jo. artikel 5 AWGB is derhalve geen sprake. De stelling van werkneemster dat het proeftijdontslag niet mag worden gebruikt op bedrijfseconomische gronden kan geen stand houden. 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. Verbreking van de arbeidsrelatie tijdens de proeftijd kan misbruik van bevoegdheid opleveren, indien de opzeggingsbevoegdheid is gebruikt voor een discriminatoir ontslag. Daarvan is in dit geval geen sprake. Vooralsnog is niet aannemelijk geworden dat Altran heeft gehandeld in strijd met de normen van goed werkgeverschap. Altran heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet wist dat haar binnen korte termijn een ingrijpende reorganisatie boven het hoofd hing. Voorts is het begrijpelijk dat Altran ervoor heeft gekozen om tijdens de reorganisatie werkneemster niet

van de gang van zaken op de hoogte te stellen. De gevraagde voorziening wordt geweigerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-10-2013

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2013:10555

Zaaknummer: 2324251 / VV EXPL 13-208

Rechters: S.N. Schipper

Advocaten: M. Briedé en P.Th. Sick

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:646 BW, 7:652 BW, 7:676 BW en 5 AWGB