

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft voldoende feiten en omstandigheden gesteld die kunnen doen vermoeden dat bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst een verboden onderscheid is gemaakt vanwege de (afwezigheid wegens ziekte die zijn oorsprong vindt in de) zwangerschap van werkneemster.

Feiten

Carnisse Mondzorg B.V. (hierna: Carnisse) exploiteert een mondzorgpraktijk. Werkneemster is per 1 maart 2019 als mondhygiëniste in dienst getreden bij Carnisse. De arbeidsovereenkomst bevat een proeftijd van één maand. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werkneemster gedurende haar zwangerschaps- en bevallingsverlof iedere maand een vast salaris van bruto € 5.700,34 per maand voor 28,5 uur per week ontvangt. Op 6 maart 2019 was de eerste werkdag van werkneemster. Die dag heeft werkneemster per Whatsapp laten weten de volgende dag beter niet te kunnen werken vanwege de pijn door haar bekkeninstabiliteit. Op 13 maart 2019 was de tweede werkdag van werkneemster. Werkneemster heeft die dag 5 uur gewerkt. Op 14 maart 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld vanwege bekkenklachten. In een gesprek op 18 maart 2019 heeft Carnisse werkneemster medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang wordt beëindigd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter Carnisse te veroordelen om aan haar een schadevergoeding te betalen ter hoogte van € 52.500, omdat sprake is van een opzegging in strijd met artikel 7:681 lid 1 onder c BW, artikel 7:611 BW en 7:676 lid 2 BW.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster voldoende feiten en omstandigheden gesteld (als bedoeld in art. 7:646 lid 12 BW) die kunnen doen vermoeden dat bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst een verboden onderscheid is gemaakt vanwege de (afwezigheid wegens ziekte die zijn oorsprong vindt in de) zwangerschap van werkneemster. Voor dat vermoeden is het volgende redengevend. Vast staat dat werkneemster op 14 maart 2019 via WhatsApp heeft medegedeeld dat zij vanwege bekkenklachten langere tijd niet zou kunnen werken. In reactie daarop heeft Carnisse werkneemster de volgende ochtend per WhatsApp uitgenodigd voor het gesprek op 18 maart 2019 in welk gesprek werkneemster is ontslagen. Het tijdsbestek tussen de bekendmaking van de langdurige afwezigheid en het ontslag is dus zeer kort. Ook staat vast dat werkneemster feitelijk nog geen twee volledige dagen heeft gewerkt en dat zij op die dagen weinig contact heeft gehad met collega's. Verder staat vast dat werkneemster tijdens die dagen en voorafgaand aan het

gesprek op 18 maart 2019 van Carnisse of haar collega's geen signalen heeft gekregen dat haar wijze van samenwerking of haar houding te wensen overliet. Verder heeft werkneemster onweersproken gesteld dat twee van haar collega's oud-collega's zijn, van wie één werkneemster bij Carnisse heeft geïntroduceerd, die enthousiast waren over de komst van werkneemster naar Carnisse. Carnisse zal vanwege het voorgaande in de gelegenheid worden gesteld te bewijzen dat niet in strijd met artikel 7:646 BW is gehandeld. Dit betekent dat Carnisse moet bewijzen dat de opzegging niet samenhangt met (de afwezigheid vanwege ziekte als gevolg van) de zwangerschap en dat de werkelijke reden voor het ontslag is geweest dat zij meerdere klachten van werknemers heeft gekregen over de houding en samenwerking van werkneemster. De kantonrechter zal gelet op hetgeen hiervoor is overwogen iedere verdere beslissing aanhouden tot donderdag 27 februari 2020 voor de bewijslevering aan de zijde van Carnisse.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:1001

Zaaknummer: 8152906 VZ VERZ 19-19906

Rechters: H.M. van de Ven

Advocaten: F.J.H. Krumpelman en E. van Gruijthuijsen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:646 BW, 7:652 BW, 7:670 BW, 7:676 BW en 7:681 BW