

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst tijdens proeftijd van werknemer met ADHD. Geen sprake van discriminatie wegens handicap of chronische ziekte. Verzoek werknemer tot betaling schadevergoeding afgewezen.*Feiten*

Werkneemster is op 14 oktober 2024 in dienst getreden van werkgever (een winkel/horecaonderneming) als verkoopmedewerker. Partijen zijn een proeftijd van twee maanden overeengekomen. Voorafgaand aan haar indiensttreding heeft werkneemster werkgever meegedeeld dat zij ADHD heeft en daarvoor medicatie gebruikt. Normaal gesproken is bij de horeca-afdeling één medewerker werkzaam. Op 1 november 2024 heeft werkneemster voor het eerst in haar eentje gewerkt. Zij heeft toen een paniekaanval gekregen en heeft daarna haar werkzaamheden die dag niet meer hervat. Om 11.38 uur heeft zij die dag uitgeklokt. Op 4 november 2024 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd, omdat werkneemster de verwachtingen van werkgever niet heeft kunnen waarmaken, zodat hij heeft besloten niet verder te gaan met haar. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat sprake is van discriminatie wegens handicap of chronische ziekte. Zij verzoekt veroordeling van werkgever tot betaling van een schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat het een werkgever in beginsel vrij staat een werknemer gedurende de proeftijd te ontslaan. Dat kan anders zijn als er bijvoorbeeld sprake is van discriminatie op grond van een handicap of een chronische ziekte. Werkneemster voert aan dat zij als gevolg van ADHD een paniekaanval heeft gehad op 1 november 2024. Volgens haar was werknemer daarvan op de hoogte en heeft hij haar daarom ontslagen. Dit betoog slaagt niet. Werkgever was inderdaad op de hoogte van het feit dat werkneemster ADHD heeft. Ook wist hij dat werkneemster op 1 november 2024 een paniekaanval heeft gehad. Werkgever ontkent echter dat hij op de hoogte was van enig verband tussen de paniekaanval en de ADHD van werkneemster. Werkneemster heeft in reactie op die betwisting niet verder onderbouwd dat werknemer wel van dit (gesteld) verband op de hoogte was. Dat sprake is geweest van discriminatie op grond van een chronische ziekte, heeft werkneemster dus niet aannemelijk weten te maken. Het enige verwijt van werkneemster dat overeind blijft, is het feit dat werkgever de transitievergoeding te laat betaald heeft. De kantonrechter kan op basis van dit verwijt echter niet tot de conclusie komen dat werkneemster door die te late betaling in haar persoon is aangetast. Hieruit volgt dat de door haar gevorderde schadevergoeding wordt

afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:5834

Zaaknummer: 11525995 AZ VERZ 25-12

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: T.D.D. Loeffen en M.M.J.F. Sijben

Wetsartikelen: 7:652 BW