

RECHTSPRAAK

Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Opzegging tijdens proeftijd vanwege chronische ziekte? Daarvan is niet gebleken. Mismatch.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2025 in dienst bij Basic Pharma Manufacturing B.V. (hierna: Basic Pharma) in de functie van junior validation officer met een brutomaandloon van € 2.257,50. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van een maand opgenomen. Op 21 januari 2025 om 8:18 uur heeft werknemer zich ziek gemeld via een WhatsApp-bericht aan zijn leidinggevende, waarin hij aangeeft dat hij per ongeluk een extra dosis medicijnen heeft ingenomen in verband met een metabole aandoening. Nog diezelfde ochtend wordt werknemer gebeld met de mededeling dat hij tijdens de proeftijd is ontslagen. Deze proeftijdopzegging wordt schriftelijk bevestigd. Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding, omdat hij het vermoeden heeft dat de opzegging vrijwel direct is gedaan na zijn melding van een chronische ziekte. Volgens Basic Pharma heeft de opzegging niets te maken met de chronische ziekte van werknemer en was de persoon binnen Basic Pharma die bevoegd is tot ontslag over te gaan, niet bekend met de chronische ziekte van werknemer.

Oordeel

Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz)

Centraal staat de vraag of Basic Pharma de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd vanwege diens chronische ziekte. Daarmee zou de opzegging in strijd zijn met de bepalingen van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz). Uit de Wgbh/cz volgt dat het verboden is om onderscheid te maken bij o.a. het beëindigen van een arbeidsverhouding, waarbij als direct onderscheid wordt aangemerkt de omstandigheid dat een persoon op grond van handicap of chronische ziekte op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. Het is aan werknemer om feiten aan te voeren die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, waarna werkgeefster dient te bewijzen dat zij niet in strijd met deze wet heeft gehandeld.

Chronische ziekte, rechtsvermoeden en goed werkgeverschap

Werknemer heeft een brief overgelegd van zijn behandelend klinisch geneticus aan zijn huisarts waarin de klinisch geneticus schrijft dat hij lijdt aan pseudohypoparathyreoïde type 1B (PHP1B) en dat het nog niet mogelijk is om deze ziekte te genezen. De kantonrechter is van

oordeel dat er sprake is van een chronische ziekte of handicap zoals bedoeld in de Wgbh/cz omdat werknemer chronische klachten ondervindt van zijn aandoening, waardoor hij niet in staat is om op gelijke voet deel te nemen aan het arbeidsproces. De kantonrechter is ook van oordeel dat werknemer voldoende feiten heeft aangevoerd die aanleiding geven voor het vermoeden dat zijn chronische ziekte een rol heeft gespeeld bij de beslissing van Basic Pharma om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Dit komt doordat werknemer krap drie uur nadat hij heeft gemeld aan een chronische ziekte te lijden, telefonisch heeft vernomen dat hij tijdens de proeftijd is ontslagen, hetgeen hem binnen enkele uren schriftelijk door Basic Pharma is bevestigd. Basic Pharma levert tegenbewijs en slaagt daarin door aan te tonen dat er sprake is van een mismatch en dat degene die de beslissing heeft genomen om werknemer tijdens de proeftijd te ontslaan op dat moment niet op de hoogte was van de chronische aandoening. Dat werknemer zich op dat moment niet lekker voelde, moge duidelijk zijn, maar dat wil niet zeggen dat Basic Pharma zich niet als een goed werkgever heeft gedragen door hem die dag te laten weten dat hij tijdens de proeftijd werd ontslagen. Bij Basic Pharma zat ook enige tijdsdruk omdat het grootste deel van de proeftijd reeds was verstreken. De kantonrechter kan ook onderkennen dat het telefonisch te horen krijgen van een ontslag niet prettig is, maar de wet stelt geen voorwaarden aan de wijze waarop een proeftijdontslag moet plaatsvinden. Daarin is Basic Pharma vrij. Kortom, van een schending van goed werkgeverschap is geen sprake. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:6469

Zaaknummer: 11606682 AZ VERZ 25-28

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: M. Oostenrijk en K. Friederichs

Wetsartikelen: Wgbh/cz; 7:611 BW; 6:119 BW