

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag niet in strijd met de Wet gelijke behandeling op grond van een handicap of chronische ziekte.*Feiten*

Werknemer is per 6 januari 2025 bij werkgever in dienst getreden als leveranciersmanager Spanje en Portugal, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van één maand opgenomen. Werkgever hanteert een hybride werkbeleid waarin medewerkers tijdens de inwerkperiode fulltime op kantoor dienen te werken. Werknemer werkte de eerste twee dagen op kantoor en vervolgens vanuit huis wegens griep. Vanaf 13 januari 2025 is werknemer niet meer op kantoor verschenen. Op 15 januari 2025 meldt werknemer via e-mail dat hij lijdt aan een sociale angststoornis, waardoor hij niet in staat is langdurig op kantoor te werken. Hij verzoekt om volledige thuiswerkvrijstelling. Op 22 januari 2025 zegt werkgever de arbeidsovereenkomst op met beroep op de proeftijd. Werknemer stelt dat het ontslag is ingegeven door zijn psychische aandoening en doet een beroep op de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (hierna: Wgbh/cz).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat een werkgever in beginsel vrij is een arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd te beëindigen, tenzij sprake is van een verboden onderscheid, zoals bedoeld in artikel 4 Wgbh/cz. Voor toepassing van die wet moet sprake zijn van een langdurige of onomkeerbare aandoening. Werknemer heeft zijn gestelde sociale angststoornis onvoldoende medisch onderbouwd. De overgelegde verklaringen dateren van oktober 2022 en maart 2025, bevatten voorlopigehypothesediagnoses en geven geen duidelijkheid over de duur of ernst van de klachten. Ook ontbreekt een formele DSM 5-diagnose. De kantonrechter acht daarom niet aangetoond dat er sprake is van een chronische ziekte in de zin van de Wgbh/cz.

Daarnaast blijkt niet dat werkgever ten tijde van het ontslag kennis had, of had moeten hebben, van een chronische aandoening. Werknemer heeft pas na indiensttreding melding gemaakt van zijn klachten, zonder aan te geven dat het om een chronisch probleem ging. Ook uit de e-mail van 15 januari 2025 blijkt niet dat er sprake is van een blijvende beperking. Uit het gedrag van werknemer heeft werkgever bovendien kunnen afleiden dat het verzoek om thuiswerken veeleer voortkwam uit een gebrek aan bereidheid tot aanwezigheid op kantoor dan uit een medische noodzaak. De kantonrechter acht het proeftijdontslag dan ook niet in

strijd met de Wgbh/cz en wijst de verzochte vergoedingen af.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:8260

Zaaknummer: 11613047 \ AO VERZ 25-47

Rechters: E.L. Grosheide

Advocaten: M.J.I. Assink en M.J. Leenhouts

Wetsartikelen: 7:652 BW