

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag hangt niet samen met door werknemer gestelde ziekte. Geen strijd met Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte.*Feiten*

Werknemer is op 10 september 2024 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster. In artikel 2 van de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van twee maanden opgenomen. Na het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst is werknemer op 10 september 2024 aan het werk gegaan. Rond 12:00 uur is hij naar huis vertrokken en daarna is hij niet meer op het werk verschenen. Bij brief, gedateerd op 10 september 2024, heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd. Tussen partijen is in geschil wat de reden van het vertrek van werknemer was. Werknemer stelt dat hij zich die dag heeft ziekgemeld. Werkgeefster stelt op haar beurt dat werknemer is vertrokken omdat hij die middag nog een sollicitatiegesprek had bij een ander bedrijf. In de tussenbeschikking van 28 maart 2025 heeft de kantonrechter werkgeefster in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat het door haar verstuurd e-mailbericht met als bijlage de opzeggingsbrief binnen de proeftijd is ontvangen. Werknemer is in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat hij zich bij werkgeefster ziek heeft gemeld op 10 september 2024. Beide partijen hebben getuigen laten horen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Bewijsopdracht aan werkgeefster: e-mail op 11 september 2024 ontvangen

Met het overgelegde onderzoeksrapport en de bijbehorende uitleg is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk gemaakt dat het e-mailbericht van 11 september 2024 (met daarin als bijlage de opzeggingsbrief) aan het door werknemer gehanteerde e-mailadres is verzonden en dat het bericht daar – tijdig – is ontvangen. Tussen partijen staat immers ook vast dat de overige berichten vanuit werkgeefster, van voor en na 11 september 2024, wel door werknemer zijn ontvangen. Voorts is niet gebleken van een storing of andere omstandigheid die erop wijst dat werknemer het e-mailbericht niet zou hebben ontvangen. Werkgeefster is dan ook geslaagd in het leveren van het gevraagde bewijs.

Bewijsopdracht aan werknemer: geen bewijs van bedrijfsongeval/ziekmelding

De kantonrechter overweegt dat het door werknemer aangeboden bewijs volledig is gebaseerd op zijn eigen verklaringen. In de stukken van zijn huisarts is opgenomen dat hij aan een

bedrijfsongeval rugklachten heeft overgehouden, maar dit is gebaseerd op de verklaring van werknemer tegenover de huisarts. Dit geldt ook voor de verklaring van zijn ex-partner, aangezien zij verklaart dat hij het haar heeft medegedeeld. De huisarts en de ex-partner hebben niet zelf waargenomen of op andere wijze vastgesteld dat de oorzaak van de rugklachten gelegen is in een bij werkgeefster plaatsgevonden bedrijfsongeval, als gevolg waarvan werknemer zich zou hebben ziekgemeld. De kantonrechter komt dan ook tot de conclusie dat werknemer niet is geslaagd in het leveren van het gevraagde bewijs.

Conclusie

Op grond van het voorgaande bestaat onvoldoende grond om ervan uit te gaan dat het proeftijdontslag samenhangt met de door werknemer gestelde ziekte. Van strijd met de Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte is dus geen sprake. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6775

Zaaknummer: 11487441 AZ VERZ 25-4 (E)

Rechters: Nuijten

Advocaten: J.J. Schraagen en C.P.J. Clarijs

Wetsartikelen: 7:652 BW en Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte