

## RECHTSPRAAK

***Proeftijdontslag kort na borstkankerdiagnose houdt stand - niet ziekte maar te korte resterende beoordelingsperiode doorslaggevend.****Feiten*

Werkneemster is per 1 september 2025 in dienst getreden bij werkgeefster als POH GGZ Jeugdzorg voor twintig uur per week. Kort vóór haar start ontdekte zij een knobbel in haar borst. Na onderzoek deelde zij met werkgeefster dat vermoedelijk behandeling nodig zou zijn. Omdat op 3 september 2025 de uitslag van de diagnostiek zou volgen, werkte zij die dag niet. Werkgeefster bood aan de startdatum te verschuiven naar 1 oktober 2025, maar werkneemster wees dat af. Op 3 september 2025 kreeg werkneemster de diagnose borstkanker. Zij meldde dit op 4 september 2025 en gaf aan dat zij op 5 september wegens aanvullend onderzoek niet kon werken. Werkgeefster stelde opnieuw uitstel van de start voor, maar werkneemster wilde vasthouden aan de overeengekomen startdatum. Op 5 september 2025 beëindigde werkgeefster de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd. Werkneemster stelde dat zij was ontslagen vanwege haar borstkankerdiagnose en verzocht om een billijke vergoeding wegens verboden onderscheid op grond van chronische ziekte in de zin van de Wgbh/cz. Werkgeefster betwistte dat en voerde aan dat de resterende proeftijd onvoldoende ruimte bood om te beoordelen of werkneemster geschikt was voor de functie en binnen het team paste, mede omdat haar agenda niet ad hoc met patiënten kon worden gevuld.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster voldoende feiten heeft aangevoerd voor een vermoeden van verboden onderscheid: zij werd één dag na het melden van haar diagnose ontslagen, terwijl nog drie weken proeftijd resteerden. Werkgeefster heeft dat vermoeden echter ontkracht. Volgens de kantonrechter blijkt uit het herhaalde aanbod om de startdatum met een maand te verschuiven dat het werkgeefster niet ging om het chronische karakter van de ziekte, maar om de praktische onmogelijkheid om binnen de resterende proeftijd een reële beoordeling te maken. Daarbij speelde mee dat werkneemster slechts twee vaste dagen per week zou werken, de eerste werkweek feitelijk verviel en de patiëntenplanning niet eenvoudig op korte termijn kon worden aangepast. Wel handelde werkgeefster onzorgvuldig door werkneemster niet duidelijk te waarschuwen dat weigering van uitstel ertoe kon leiden dat de proeftijd te kort zou zijn voor een beoordeling. Die onzorgvuldigheid maakt het ontslag echter niet discriminatoir. Van verboden onderscheid is daarom geen sprake. Het proeftijdontslag is rechtsgeldig en de billijke vergoeding wordt afgewezen.

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 14-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:4152

**Zaaknummer:** 11954049 \ AO VERZ 25-146

**Rechters:** R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

**Advocaten:** S. Nowjo en M.C. Zaal

**Wetsartikelen:** 7:652 BW