

## RECHTSPRAAK

***De signalen over de houding van werkneemster en niet de (arbeidsongeschiktheid als gevolg van haar) zwangerschap zijn voor werkgeefster de reden is geweest om werkneemster tijdens de proeftijd te ontslaan. Geen discriminatoir proeftijdontslag.****Feiten*

Werkneemster is sinds 11 november 2025 in dienst bij Jumbo op basis van een nulurencontract. Op 13 november 2025 heeft werkneemster haar leidinggevende (X) ervan op de hoogte gesteld dat zij zwanger is. Op 26 november 2025 heeft werkneemster in de Whatsappgroep geprobeerd haar dienst te ruilen. Op 27 november 2025 heeft werkneemster aangegeven dat zij 'spuugmisselijk' is en verder *"Ik begrijp dat jullie hier helemaal niks aan hebben. Als jullie er nog voor open staan om door met mij te gaan denk ik dat dat het handig os om aan te kijken wanneer de extreme misselijkheid bij mij is gezakt en hier contact over te houden. excuses. En hoop dat wen u nog in gesprek kunnen over hoe en wat nu verder."* X heeft daarop gereageerd dat niet op werkneemster kan worden gebouwd en dat het contract wordt stopgezet. Het ontslag heeft Jumbo bevestigd aan werkneemster bij brief van 30 november 2025. In haar brief heeft Jumbo aangegeven dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang tijdens de proeftijd is opgezegd. Bij e-mail van 5 december 2025 heeft (de gemachtigde van) werkneemster zich op het standpunt gesteld dat sprake is van discriminatie door Jumbo vanwege het gegeven ontslag na het melden van haar zwangerschapsklachten. X heeft namens Jumbo aan werkneemster bij brief van 10 december 2025 laten weten dat het ontslag geen verband houdt met haar zwangerschap en het ontslag nader gemotiveerd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat het op 27 november 2025 gegeven ontslag onregelmatig is wegens het ontbreken van een geldige proeftijd en ernstig verwijtbaar is wegens strijd met het opzegverbod tijdens ziekte en het discriminatieverbod.

*Oordeel*

De discussie tussen partijen begint bij de vraag of een proeftijdbeding is overeengekomen. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is door middel van een incorporatiebeding in artikel 1.5 de cao van toepassing verklaard. De cao bepaalt in artikel 3 lid 4 dat de proeftijd, in afwijking van de wet, twee maanden kan zijn bij een tijdelijke overeenkomst van meer dan zes maanden en korter dan twee jaar. In artikel 1.2 van de arbeidsovereenkomst zijn partijen een proeftijd van twee maanden overeengekomen. Anders dan werkneemster stelt, is de kantonrechter van oordeel dat afwijking van artikel 7:652 lid 4 sub a BW in dit geval mogelijk is op grond van lid 7 van hetzelfde artikel. Deze regeling is van driekwart dwingend recht en

daarvan kan (ten nadele) van de werknemer worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst. Gelet op het voorgaande is in beginsel dus sprake van een proeftijdbeding van twee maanden. Werkneemster doet een beroep op artikel 29 lid 4 van de cao dat bepaalt dat rechtens geldende bepalingen, die voor de werknemer gunstiger zijn dan het bepaalde in deze overeenkomst, hun kracht behouden. De kantonrechter begrijpt de tekst zo dat wettelijke bepalingen die gunstiger zijn voor een werknemer prevaleren boven de ongunstigere bepaling in de cao. In dit geval betreft dat dus het verschil in de wettelijke proeftijd van één maand tegenover de twee maanden in de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter begrijpt deze tekst zo dat de gunstige wettelijke bepaling van toepassing wordt en de arbeidsovereenkomst dienovereenkomstig gewijzigd wordt. Tussen partijen moet dan ook worden uitgegaan van een proeftijd van één maand. De opzegging heeft plaatsgevonden binnen de proeftijd. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende bewezen dat de signalen over de houding van werkneemster en niet de (arbeidsongeschiktheid als gevolg van haar) zwangerschap voor Jumbo de reden is geweest om haar tijdens de proeftijd te ontslaan. De conclusie is dat Jumbo het in artikel 7:646 lid 12 BW neergelegde vermoeden dat het proeftijdontslag verband houdt met de (afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid door de) zwangerschap succesvol heeft weerlegd. Van een discriminatoir proeftijdontslag is geen sprake.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 30-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2026:9555

**Zaaknummer:** 12079759 \ RP VERZ 26-50119

**Rechters:** N.F.H. van Eijk

**Advocaten:** C. van de Vegt en M. Hakvoort

**Wetsartikelen:** 7:646 BW en 7:652 BW