

## Proeftijdontslag in het kader van schadelastbeheersing: (g)een verstandige route?

Zieke werknemers zijn duur en daarom proberen werkgevers deze kosten zoveel mogelijk te beperken. Sommige werkgevers kiezen er bijvoorbeeld voor om een zieke werknemer tijdens de proeftijd te ontslaan(\*). Kan dat überhaupt wel, ontslag tijdens ziekte?

(\* *N.B. als de eerste ziekte dag bij dezelfde werkgever is gelegen, dan wordt een eventuele WIA-uitkering en Ziektewetuitkering 'gewoon' doorbelast (ondanks proeftijdontslag), dus of dat uiteindelijk zoveel schade beperkt is maar de vraag.*

### **Kan dat wel ontslag in de proeftijd bij ziekte?**

In de kwestie waar de rechtbank Limburg op 25 oktober 2022 ([ECLI:NL:RBLIM:2022:8265](#)) over moest oordelen stond deze vraag centraal. In die kwestie ging het om een werknemster die reeds voor aanvang van het dienstverband ziek was. Zij zou op 1 mei 2022 in dienst treden, maar krijgt voor aanvang van het dienstverband te horen dat zij een ernstige en agressieve vorm van longkanker heeft. Haar nieuwe werkgever heeft in de gesprekken met de echtgenoot van werknemster laten weten dat zij vanwege de ziekte de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd willen beëindigen. Op 28 mei 2022 heeft werkgever vervolgens schriftelijk aan werknemster laten weten dat *“de huidige situatie staat ons helaas niet toe een andere beslissing te nemen”*. De werknemster meent dat sprake is van een onrechtmatig en discriminatoir ontslag. De werkgever stelt in de procedure dat het proeftijdontslag niets te maken heeft met de ziekte, maar vanwege een ‘reorganisatie’ is geweest.

### **Discriminatoir ontslag**

De kantonrechter oordeelt echter dat de werkgever op geen enkele wijze aannemelijk heeft gemaakt dat de financiële positie van de instelling zo dramatisch zou zijn dat daarom de arbeidsovereenkomst in de proeftijd diende te eindigen, ook is niet aannemelijk dat met werknemster over een eventuele personeelsstop is gesproken en om die specifieke reden gebruik is gemaakt van het proeftijdontslag. De kantonrechter oordeelt daarom dat sprake is van een onrechtmatige en discriminatoire opzegging, met als gevolg dat de werknemster recht heeft op een billijke vergoeding. Die wordt in dit geval begroot op het jaarsalaris van de werknemster (zij had immers een jaarcontract).

### **Oeps**

De werkgever in bovenstaande zaak dacht zijn ‘schade te beperken’, maar kwam bedrogen uit.

De proeftijd heeft als doel gedurende een beperkte periode vrijblijvend te ondervinden of de

gesloten arbeidsovereenkomst voor beide partijen voldoet aan de verwachtingen. Als dat niet het geval is, dan kunnen beide partijen de arbeidsovereenkomst per direct (zonder opzegtermijn) opzeggen. Desgevraagd moet de werkgever de werknemer schriftelijk de reden van het proeftijdontslag mededelen (en daar gaat het vaak mis, zoals in bovenstaande casus). In principe is het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing bij een proeftijdontslag, maar de werkgever mag niet **vanwege** de ziekte opzeggen.

Ontslag vanwege ziekte is namelijk discriminatoir. Een werkgever kan in geval van ziekte wel gebruikmaken van proeftijdontslag, maar alleen omdat niet duidelijk is of de werknemer bijvoorbeeld wel binnen het team past of over de vaardigheden beschikt die voor de functie relevant zijn.

Overigens is het in het kader van schadelastbeheersing niet zozeer een proeftijdontslag dat de schade optimaal beperkt, maar eerder vernietiging van de arbeidsovereenkomst (bijv. op grond van dwaling/bedrog). Dat levert namelijk écht schadelastbeheersing op: geen doorbelasting van een eventuele Ziektewet- en WIA-uitkering.

**Datum**

10 november 2022

**Auteur**

Stéphanie Heijtlager