

RECHTSPRAAK

Werknemer is met ingang van 21 juli 2008 bij werkgever in dienst getreden als hersteller/vervanger van autoruiten. Er is geen door werknemer ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst. Op 11 september 2008 heeft werkgever telefonisch aan werknemer meegedeeld dat het dienstverband werd beëindigd met beroep op de proeftijd. Werknemer heeft bij brief van 18 september 2008 beroep gedaan op de vernietigbaarheid van dit ontslag omdat volgens hem niet schriftelijk een proeftijd is overeengekomen. Werkgever heeft zich beroepen op toepasselijkheid van de CAO voor het Carrosseriebedrijf (verder: de CAO). In art. 12 lid 1 daarvan is bepaald dat de eerste twee maanden van de dienstbetrekking gelden als proeftijd, tenzij schriftelijk is overeengekomen dat een kortere, dan wel geen proeftijd geldt. Werknemer is niet aangesloten bij een CAO-partij; gesteld noch gebleken is dat werknemer lid is van een bij deze CAO betrokken partij en de CAO was ten tijde van het aangaan van de overeenkomst niet algemeen verbindend verklaard. De kantonrechter heeft de loonvordering van werknemer afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Het stelt voorop dat de bewijslast van een door hem ingeroepen, maar door werknemer betwist proeftijdbeding bij werkgever ligt. Volgens werkgever is tussen partijen mondeling overeengekomen dat de CAO voor het Carrosseriebedrijf van toepassing zou zijn. Het hof oordeelt echter anders. Denkbaar is dat voldaan is aan de eis dat een proeftijd schriftelijk moet worden overeengekomen, wanneer dat beding is opgenomen in een tussen partijen geldende CAO. Voorshands heeft werkgever echter niet voldoende aannemelijk gemaakt dat partijen uitdrukkelijk zijn overeengekomen dat bedoelde CAO van toepassing was op de arbeidsovereenkomst. Het enkele feit dat is komen vast te staan dat ten aanzien van de hoogte van het salaris werkgever aan werknemer heeft medegedeeld dat zij werken op basis van de genoemde CAO, is onvoldoende. Maar wat daarvan ook zij, juist deze CAO schrijft voor dat toepasselijkheid ervan ook nog schriftelijk moet worden bevestigd, zoals werknemer terecht heeft betoogd. Nu daarvan geen sprake is, kan in kort geding niet van een geldig proeftijdbeding worden uitgegaan. Volgt toewijzing vorderingen werknemer.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-03-2009

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2009:BHg781

Zaaknummer: 200.020.772/01

Wetsartikelen: 7:652 BW