

RECHTSPRAAK

werknemer/Your Health Almere BV

Proeftijdontslag onder gelijktijdig aanbod nieuw – maar minder gunstig – arbeidscontract levert geen misbruik van bevoegdheid op. Instemming met opzegging noch schriftelijke bevestiging van opzegging vereist voor rechtsgeldig ontslag

Werknemer is op 10 mei 2013 in dienst getreden van Your Health als fitnessinstructeur voor 24 uur per week. Dit betrof een arbeidsovereenkomst voor zes maanden met een proeftijd van één maand. Op 24 mei 2013 heeft general manager van Your Health aan werknemer medegedeeld dat een andere kandidaat beter was opgeleid en op de plek van werknemer ging werken. Wel kreeg werknemer een aanbod om minimaal zes uur per week te werken (op dinsdagavond). Werknemer heeft aangegeven hier niet blij mee te zijn en zich van juridisch advies te willen voorzien. Werknemer is na 24 mei 2013 wel bij Your Health blijven werken. In juni 2013 heeft hij 72 uur gewerkt, in juli 2013 78 uur en in augustus 2013 24 uur, welke uren door Your Health zijn uitbetaald. Werknemer heeft een hem toegezonden nieuw arbeidscontract voor minimaal zes uur niet getekend. In augustus vordert werknemer loon op basis van zijn 24 urencontract.

Het hof oordeelt als volgt. Vast staat dat de arbeidsovereenkomst een proeftijdbeding bevatte en dat Your Health, vertegenwoordigd door de general manager, op 24 mei 2013 liet weten dat iemand anders de uren van werknemer zou bekleden en dat de general manager hem toen heeft voorgehouden óf ontslag te nemen/te krijgen óf akkoord te gaan met een aanbod tot urenvermindering naar zes uur op de dinsdagavond plus de eventuele extra uren die vrijkomen. Naar 's hofs oordeel moet op grond hiervan er voorshands van worden uitgegaan dat de overeenkomst van 10 mei 2013 op 24 mei 2013, derhalve binnen de overeengekomen proeftijd van één maand, rechtsgeldig door Your Health is opgezegd, en dat die opzegging ook als zodanig door werknemer moet zijn verstaan. Dat werknemer niet met de opzegging heeft ingestemd, doet niet ter zake, nu dat geen voorwaarde voor een rechtsgeldige opzegging in de proeftijd is. Hetzelfde geldt voor het feit dat er geen schriftelijke bevestiging van de opzegging gedurende de opzegtermijn is verzonden door Your Health. Ook dat is geen voorwaarde voor een rechtsgeldige opzegging. Weliswaar kan werknemer om een schriftelijke opzegging verzoeken nu artikel 7:669 BW ook bij een proeftijdontslag toepasselijk is, doch uit niets blijkt dat hij een zodanig verzoek heeft gedaan. Evenmin bevinden zich aanwijzingen in het dossier dat Your Health haar bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst van 10 mei 2013 tijdens de proeftijd op te zeggen zou hebben misbruikt. Dat Your Health de opzegging van die overeenkomst heeft doen vergezellen van een aanbod om een andere, minder gunstige (want

voor minder vaste uren te sluiten), arbeidsovereenkomst aan te gaan, levert onder de gegeven omstandigheden – de oorspronkelijke overeenkomst wordt beëindigd omdat een beter gekwalificeerde kandidaat voorhanden blijkt die die uren gaat vervullen – geen misbruik van bevoegdheid op.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-01-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:149

Zaaknummer: 200.137.596/01

Rechters: J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en A.M. Koene

Advocaten: R. Grijpstra

Wetsartikelen: 7:676 BW, 7:652 BW, 3:13 BW en 7:669 BW