

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Nationale DenkTank

Werkgever heeft rechtsgeldig opgezegd tijdens de proeftijd. Binnen de proeftijd opgezegd. Geen sprake van misbruik van bevoegdheid.

Werknemer is sinds 23 juni 2016 in dienst bij de Stichting Nationale DenkTank (hierna: Nationale DenkTank). De arbeidsovereenkomst kent een proeftijd van één maand. Op 28 juli 2016 heeft de bestuurder van Nationale DenkTank, X, tijdens een gesprek met werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd met een beroep op het proeftijdbeding. Werknemer verzoekt primair de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en Nationale DenkTank te verplichten hem weer tot het werk toe te laten. Aan zijn verzoeken legt hij ten grondslag dat de proeftijd eerder is aangevangen, zodat de opzegging buiten de proeftijd heeft plaatsgevonden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet ter discussie staat dat aanvankelijk tussen partijen een proeftijd is overeengekomen van 15 juli tot 15 augustus 2016. Evenmin staat ter discussie dat partijen een eerdere aanvang van de werkzaamheden per 11 juli 2016 zijn overeengekomen. Ook de proeftijd is dus niet later dan op 11 juli 2016 gaan lopen. Werknemer stelt dat de proeftijd nog eerder is gaan lopen, omdat hij al vanaf 24 juni 2016 feitelijk werkzaam was voor Nationale DenkTank. Vast staat dat werknemer vanaf die datum inderdaad al regelmatig werkzaam was op het kantoor van Nationale DenkTank. Uit de whatsappcorrespondentie in die periode volgt echter dat de insteek daarbij was dat werknemer werkzaamheden voor de Hoge Raad verrichte en dat hij daarnaast waar mogelijk al kennis zou maken met de organisatie van Nationale DenkTank. Dat hij werd betrokken bij wat er allemaal speelde past daarin, evenals het bijwonen van een bureauoverleg. Voor een eerdere aanvang van de proeftijd moet echter sprake zijn van werkzaamheden die passen binnen de bedongen arbeid en die Nationale DenkTank de gelegenheid boden zich een beeld te vormen van de kwaliteiten van werknemer. Voornoemde werkzaamheden voldoen daar niet aan. Het was aan werknemer te stellen, te onderbouwen en – zo nodig – te bewijzen dat van verdergaande werkzaamheden sprake was. Dat heeft hij niet gedaan. Uit het voorgaande volgt dat Nationale DenkTank de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd heeft opgezegd. Niet uitgesloten is dat dit misbruik van bevoegdheid oplevert of dat een beroep op de proeftijd naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Op werknemer rust de stelplicht van feiten die een dergelijke uitzonderingssituatie onderbouwen. Dergelijke feiten zijn in deze zaak gesteld noch gebleken. De reden voor opzegging zoals die onder meer blijkt uit de e-mail van 28 juli 2016, houdt rechtstreeks verband met de werkzaamheden van werknemer en de

samenwerking tussen werknemer en collega's. Dat strookt met de bedoeling van een proeftijd. Dat werknemer het met een deel van de constatering van Nationale DenkTank niet eens was maakt niet dat het beroep op de proeftijd in stand kan blijven. Evenmin kan Nationale DenkTank worden tegengeworpen dat ook andere mogelijkheden – zoals een verbetertraject – nog open lagen. Inherent aan de proeftijd is immers dat een werkgever niet een van de gronden van artikel 7:669 lid 3 BW aan het ontslag ten grondslag hoeft te leggen – of de daarvoor benodigde feiten hoeft te bewijzen. De conclusie is dat rechtsgeldig de proeftijd is opgezegd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-12-2016

Zaaknummer: 5399206 EA VERZ 16-1168