

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Opzegging nog voordat proeftijd is aangevangen niet in strijd met goed werkgeverschap. Geen redelijke grond nodig bij proeftijdontslag, ook niet voordat proeftijd is aangevangen.

Feiten

Werkneemster en werkgeefster sluiten op 29 september 2017 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twaalf maanden met als ingangsdatum 23 oktober 2017. Er wordt daarbij een proeftijd overeengekomen van twee maanden. Op 11 oktober 2017 zoekt directeur van werkneemster haar thuis op en zegt de arbeidsovereenkomst op omdat hij negatieve verhalen over werkneemster van derden (i.e. verschillende mensen uit de branche) heeft gehoord. Werkneemster stelt als gevolg van de opzegging inkomensschade te hebben geleden en vordert schadevergoeding.

Oordeel

De proeftijd is ervoor bedoeld om partijen in de gelegenheid te stellen enige tijd vrijblijvend te bezien of zij er goed aan hebben gedaan met elkaar een arbeidsovereenkomst te sluiten. Voor de opzegging tijdens de proeftijd hoeft de werkgever geen redelijke grond te hebben. Ook de opzegverboden zijn tijdens de proeftijd niet van toepassing. Onder uitzonderlijke omstandigheden kan toch bij een opzegging voor of tijdens de proeftijd sprake zijn van schending van het beginsel van goed werkgeverschap, als door de werkgever misbruik is gemaakt van zijn bevoegdheid. Het staat een werkgever echter in beginsel vrij een arbeidsovereenkomst op te zeggen zolang de proeftijd nog niet is verstreken. Een werkgever hoeft hiervoor geen redelijke grond te hebben en is dus niet verplicht een werknemer een reële kans te geven om te laten zien wat hij kan. Er is geen reden om hier anders over te denken bij een opzegging vóór het ingaan van de proeftijd. Werkneemster heeft een bepaald risico aanvaard door een arbeidsovereenkomst met een proeftijd aan te gaan. Door werkneemster is niet voldoende gesteld om te kunnen oordelen dat werkgeefster heeft gehandeld in strijd met het beginsel van goed werkgeverschap. Het is voorstelbaar dat werkneemster erg teleurgesteld is doordat zij zich niet tegen de negatieve uitlatingen heeft kunnen verweren en zij niet de mogelijkheid heeft gehad zich te kunnen bewijzen. Dat is echter niet genoeg om te oordelen dat werkgeefster ontoelaatbaar heeft gehandeld of misbruik heeft gemaakt van de bevoegdheid de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Overigens heeft werkneemster niet duidelijk gemaakt waar haar schade precies uit bestaat, terwijl in dezen wel op haar de bewijslast rust na het gemotiveerde verweer door werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:3240

Zaaknummer: 6652480 UC EXPL 18-1524 CS/30362

Rechters: M.E. Heinemann

Advocaten: S. Heijnen en V. Liemburg

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:652 BW en 7:671 BW