

RECHTSPRAAK

werknemer/03 Fitness B.V.

Proeftijdontslag ongeldig, nu werknemer de arbeidsovereenkomst met daarin een proeftijdbeding niet heeft ondertekend.

Schriftelijkheidsvereiste proeftijdbeding. Werkgever is aan werknemer een billijke vergoeding verschuldigd ter hoogte van € 10.000 bruto.

Feiten

Werknemer is in december 2017 en januari 2018 drie keer op sollicitatiegesprek geweest bij werkgever. Werkgever exploiteert fitnesscentra. Daarbij is besproken dat werknemer met ingang van 1 maart 2018 voor werkgever werkzaam zal zijn in de functie van clubmanager. Ook het te ontvangen maandloon en de reiskostenvergoeding zijn besproken. Werknemer heeft zijn werkzaamheden aangevangen op 5 maart 2018. Op 16 maart 2018 heeft werkgever aan werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst doen toekomen. Hierin is onder meer bepaald dat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van zeven maanden en dat de eerste maand als proeftijd geldt. De arbeidsovereenkomst is door werknemer nimmer ondertekend. Op 25 maart 2018 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst per direct beëindigd. Werknemer verzoekt thans veroordeling van werkgever tot betaling van loon over de periode 1 maart 2018 tot 25 maart 2018 en tot betaling van een billijke vergoeding alsmede een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

Partijen verschillen van mening over de in de sollicitatiegesprekken besproken duur van het dienstverband en of werkgever daarin aan de orde heeft gesteld dat er een proeftijd zou gelden. Stellende dat het haar bekend was dat bij een dienstverband van zes maanden geen proeftijd kan worden overeengekomen stelt werkgever in de met werknemer gevoerde gesprekken over de duur van het dienstverband zeven maanden te hebben genoemd en dat daarbij ook is aangegeven dat er een proeftijd zou gelden. Volgens werknemer is dit in de gesprekken niet aan de orde geweest en werd hem verteld dat het dienstverband zes maanden zou duren. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever zijn standpunt onvoldoende heeft aangetoond. Een proeftijd dient bovendien schriftelijk te worden overeengekomen en dat is hier niet gebeurd. Aan de achteraf door werkgever opgestelde arbeidsovereenkomst komt in dit verband geen betekenis toe, nu partijen over deze vastlegging geen overeenstemming hebben bereikt en dit stuk niet door hen is ondertekend. Dit brengt met zich dat werkgever niet gerechtigd was de arbeidsovereenkomst op 25 maart 2018 onverwijld te beëindigen. Partijen waren het er ter zitting echter over eens dat herstel van de dienstbetrekking geen

realistische optie is. Tot uitgangspunt moet worden genomen dat op 25 maart 2018 een einde is gekomen aan het dienstverband. Het verzoek tot betaling van loon over de periode 1 maart 2018 tot 25 maart 2018 wordt toegewezen gelijk gevorderd. Ten aanzien van het verzoek werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding stelt de kantonrechter voorop dat werkgever de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd. Deze onregelmatige opzegging, die reeds in de eerste maand van de aanstelling heeft plaatsgevonden, zal het vinden van een nieuwe betrekking voor werknemer bepaaldelijk niet bevorderen. Daar komt nog bij dat werkgever heeft nagelaten om tot enige uitbetaling aan werknemer over te gaan. De kantonrechter is van oordeel dat een billijke vergoeding aan werknemer dient te worden toegekend van € 10.000 bruto. De gefixeerde vergoeding wegens onregelmatige opzegging is door werkgever niet verschuldigd. Artikel 7:672 lid 10 BW ziet op de opzegtermijnen, maar tussen partijen is geen tussentijdse opzegging overeengekomen zodat artikel 7:672 niet van toepassing is.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-06-2018

Zaaknummer: 6900643 / EJ VERZ 18-84531