

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting DrieGasthuizenGroep

Werkgever die arbeidsovereenkomst (met een proeftijd van een maand) met werkneemster nog vóór de ingangsdatum opzegt, handelt in strijd met goed werkgeverschap en is een schadevergoeding ter hoogte van een maandsalaris verschuldigd.

Feiten

Werkneemster en Stichting DrieGasthuizenGroep (hierna: DGG) hebben een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar met als ingangsdatum 1 september 2018 en met een proeftijd van één maand gesloten. DGG heeft nog vóór de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst de arbeidsovereenkomst opgezegd. In geschil is onder meer de vraag of DGG aan werkneemster een schadevergoeding verschuldigd is door de arbeidsovereenkomst voorafgaand aan de proeftijd op te zeggen.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging van de arbeidsovereenkomst door DGG op 21 augustus 2018 rechtsgeldig en doet de door DGG daaraan ten grondslag gelegde reden en het tijdstip van opzegging niet af aan de rechtsgeldigheid van het ontslag. Voor de opzegging tijdens (of voorafgaand aan) de proeftijd hoeft een werkgever geen redelijke grond te hebben. Naar het oordeel van de kantonrechter laat de rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst door DGG in de gegeven omstandigheden echter onverlet dat DGG in het proces voorgaand aan haar besluit om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen, in strijd met de normen van goed werkgeverschap heeft gehandeld. Werkneemster heeft een uitgebreide sollicitatieprocedure doorlopen. Op 13 juli 2018 heeft DGG haar bericht dat ze was aangenomen. Vervolgens heeft een arbeidsvoorwaardengesprek plaatsgevonden. In dit gesprek is door DGG het opzeggen van de oude baan van werkneemster benadrukt en tevens aangegeven dat ze haar oude baan met een gerust hart kon opzeggen. Daar komt bij dat werkneemster onweersproken heeft gesteld dat zij op 31 juli 2018 door DGG is aangemeld bij 'Youforce' (voor o.a. salarisadministratie en personeelsdossier) én dat zij op enig moment door een medewerker van DGG is benaderd of ze eerder wilde beginnen met de werkzaamheden, zodat de vertrekkende teamleider werkzaamheden kon overdragen. Naar het oordeel van de kantonrechter kon en mocht werkneemster er op grond van al deze omstandigheden gerechtvaardigd op vertrouwen dat zij per 24 augustus 2018, dan wel per 1

september 2018, zou beginnen in haar nieuwe baan. Op grond van het door DGG gewekte vertrouwen heeft werkneemster vervolgens haar baan bij haar oude werkgever – waar zij al 19 jaar werkzaam was – opgezegd. Ook in de periode tussen de datum waarin werkneemster is aangenomen en die waarop de arbeidsovereenkomst zou aanvangen geldt dat DGG zich jegens werkneemster als goed werkgever dient te gedragen. Uit de stellingen van DGG leidt de kantonrechter af dat de reden van de opzegging is gelegen in de wijze waarop werkneemster heeft gereageerd op de door DGG (op 15 augustus 2018) aan de orde gestelde negatieve signalen die zij had ontvangen van medewerkers omtrent (het functioneren van) werkneemster en over ‘gedoe’ met het management van haar oude werkgever. Volgens DGG bleek uit de reactie van werkneemster dat zij niet beschikt over zelfreflectie, welke karaktereigenschap nodig is voor de functie van teamleider. De kantonrechter acht echter aannemelijk dat werkneemster zich overvallen voelde en dat de wijze waarop zij toen heeft gereageerd mede door emoties was ingegeven. Van DGG had in de gegeven omstandigheden mogen worden verwacht dat zij werkneemster in redelijkheid de tijd had gegeven om haar geschiktheid voor de functie te bewijzen, alvorens DGG zich een oordeel zou vormen omtrent haar functioneren. Dat is niet gebeurd. DGG heeft zich niet als goed werkgever gedragen en is jegens werkneemster schadeplichtig. De kantonrechter is van oordeel dat de door werkneemster geleden schade ten hoogste gelijk is aan één maandsalaris. DGG wordt veroordeeld tot betaling daarvan.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2018:5741

Zaaknummer: 7275771 HA VERZ 18-186

Rechters: M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: I. Aslan en R. Bijlsma

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:652 BW en 7:676 BW