

RECHTSPRAAK

werknemer/Bos Incasso B.V.

Werknemer heeft eerder werkzaamheden in het kader van de bedongen arbeid verricht bij werkgever waardoor de proeftijd eerder is aangevangen dan afgesproken. De opzegging door werkgever is daardoor buiten de proeftijd gedaan. Opzegging is vernietigbaar.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2018 in dienst getreden bij LAVG, voor de duur van zeven maanden. Op 6 augustus 2018 is werknemer overgestapt van de afdeling Databeheer van LAVG naar het Bedrijfsbureau van Bos Incasso (hierna: Bos). LAVG heeft aan werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst op 31 augustus 2018 van rechtswege zal eindigen. Werknemer heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst ondertekend tussen hem en Bos voor de duur van zeven maanden vanaf 1 september 2018. In deze arbeidsovereenkomst is een proeftijd opgenomen van één maand. Bos heeft in een e-mail van 19 september 2018 een bevestiging gegeven wat tijdens het voortgangsgesprek met werknemer besproken is en heeft in die e-mail aangegeven dat beide partijen tot de conclusie zijn gekomen dat voortzetting van het dienstverband niet aan de orde zal zijn. Bos heeft dan ook laten weten de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd te beëindigen per 19 september 2018. Werknemer is het niet eens met het gegeven ontslag. Werknemer vordert daarom een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Daartoe stelt hij dat de arbeidsovereenkomst met Bos gekwalificeerd kan worden als een opvolgend contract en het op grond van artikel 7:652 lid 8 sub d BW niet is toegestaan een proeftijd overeen te komen in een opvolgende arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Proeftijdontslag

Aangenomen moet worden dat de proeftijd begint te lopen zodra de werknemer feitelijk aanvangt met het verrichten van werkzaamheden ter uitvoering van de bedongen arbeid, waardoor de werkgever de gelegenheid wordt geboden zich een beeld te vormen van de kwaliteit van de werknemer. Dit geldt ook indien een latere ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst en een daarin opgenomen proeftijdbeding is afgesproken. Volgens werknemer heeft hij vanaf 6 augustus 2018 werkzaamheden bij Bos verricht die behoorden tot de bedongen arbeid. Bos heeft aangevoerd dat deze periode een oriënterende fase was voor werknemer en een mogelijkheid was om te bezien of het beeld van werknemer overeenkwam

met zijn verwachtingen. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende. Dit betekent dat de proeftijd is verstreken op 6 september 2018 en de opzegging buiten de proeftijd is gedaan. Dit maakt dat de opzegging vernietigbaar is, zij het dat werknemer ervoor heeft gekozen te berusten in het ontslag en aanspraak maakt op een billijke vergoeding.

Billijke vergoeding

Omdat in de schending van de opzeggingsregels reeds de ernstige verwijtbaarheid van het handelen van werkgever besloten ligt, kan werknemer op zich met vrucht aanspraak maken op een billijke vergoeding. Over de hoogte van de billijke vergoeding wordt het volgende overwogen. Een gevolg van het handelen van Bos is dat werknemer inkomensschade lijdt. Aangenomen moet worden dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval zou zijn geëindigd op 1 april 2019, vanwege het aflopen van de bepaalde tijd daarvan. Werknemer zou dan aanspraak hebben gehad op ruim zes maandsalarissen. Werknemer heeft echter een WW-uitkering van 19 september 2018 tot en met 18 december 2018 ontvangen, die daarop in mindering strekt. Op de inkomensschade die werknemer zal lijden moet ook in mindering worden gebracht de periode waarover Bos aan werknemer de vergoeding wegens onregelmatige opzegging moet betalen. Daarnaast is van belang dat werknemer door de opzegging niet meer in staat wordt gesteld de door Bos toegezegde opleiding te volgen en hij niet eerder kan starten dan september 2019 met zijn HBO-opleiding. Voorts neemt de kantonrechter in aanmerking dat Bos onzorgvuldig om is gegaan met een werknemer die behoort tot een kwetsbare doelgroep. Gelet op al deze omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding een billijke vergoeding van € 10.794,20 bruto toe te kennen. Bij regelmatige opzegging zou de arbeidsovereenkomst beëindigd zijn per 1 november 2018, zodat hij eveneens recht heeft op een vergoeding gelijk aan het loon van 19 september 2018 tot 1 november 2018.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 02-01-2019

Zaaknummer: 7288037