

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Rechtsgeldig proeftijdontslag. Het feit dat de arbeidsovereenkomst niet is voorzien van een handtekening van werknemer is niet bepalend voor de geldigheid van het daarin opgenomen proeftijdbeding.

Feiten

Werknemer is sinds 16 juli 2019 in dienst van werkgever als chauffeur. Werkgever heeft werknemer voordat de werkzaamheden aanvingen een schriftelijke arbeidsovereenkomst gestuurd. Het betrof een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar, met daarin een proeftijdbeding van een maand, te rekenen vanaf het moment van indiensttreding. Werkgever heeft nadien het loon op verzoek van werknemer aangepast en de aangepaste arbeidsovereenkomst naar werknemer gestuurd. Werknemer, die toen al aan het werk was voor werkgever, heeft de arbeidsovereenkomst niet ondertekend. Werkgever heeft op 23 juli 2019 de arbeidsovereenkomst met een beroep op de proeftijd per direct opgezegd. Werknemer heeft nadien geen werkzaamheden meer verricht en werkgever heeft geen loon betaald. Werknemer verzoekt primair wedertewerkstelling en doorbetaling van loon. Volgens hem is geen proeftijd overeengekomen, omdat er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst is. Volgens werknemer is de arbeidsovereenkomst mondeling aangegaan en geldt deze voor onbepaalde tijd. De opzegging is daarmee niet rechtsgeldig en moet worden vernietigd, aldus werknemer.

Oordeel

De vraag die centraal staat, is of aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:652 lid 2 BW is voldaan. In het onderhavige geval is het proeftijdbeding in de door werkgever opgestelde arbeidsovereenkomst opgenomen. Ter zitting heeft werknemer verklaard dat hij de arbeidsovereenkomst niet heeft getekend, omdat het een concept was. Hij verwachtte een 'echt' contract, in tweevoud en door werkgever getekend, waarvan werknemer er één zou retourneren en één zou behouden. Werknemer heeft op zitting eveneens verklaard dat in de aangepaste arbeidsovereenkomst de juiste afspraken tussen partijen zijn opgenomen. Hoewel werknemer de arbeidsovereenkomst niet van een handtekening heeft voorzien, staat daarmee voldoende vast dat partijen overeenstemming hebben bereikt over de inhoud van de arbeidsovereenkomst, waaronder het proeftijdbeding. De afspraken tussen partijen zijn neergelegd in een (eerste) schriftelijke arbeidsovereenkomst, die is toegestuurd aan werknemer. Deze heeft daarop alleen ten aanzien van het loon laten weten niet akkoord te gaan. Toen werkgever het bedrag aan loon heeft aangepast, heeft werknemer geen opmerkingen of bezwaren meer gemaakt over de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Dit

strookt ook met zijn verklaring ter zitting dat de afspraken op juiste wijze in de arbeidsovereenkomst zijn neergelegd. Werknemer heeft in lijn hiermee de werkzaamheden ook onverminderd voortgezet. Werknemer heeft bovendien niet gesteld dat hij geen weet had van het proeftijdbeding of dat het hem niet duidelijk was. Gelet op het voorgaande is het feit dat de arbeidsovereenkomst niet is voorzien van een handtekening van werknemer, niet bepalend voor de geldigheid van het daarin opgenomen proeftijdbeding. Het proeftijdbeding is daarmee rechtsgeldig overeengekomen. Nu werkgever binnen de proeftijd het dienstverband heeft opgezegd is sprake van een rechtsgeldig proeftijdontslag. Afwijzing van het verzoek van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:9497

Zaaknummer: 8061683 EA VERZ 19-699

Rechters: C. Kraak

Advocaten: S.W.J. Koenen

Wetsartikelen: 7:652 BW