

RECHTSPRAAK

Beroep op proeftijdbeding in opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomst niet toegestaan, waardoor arbeidsovereenkomst voortduurt en werknemer loonaanspraak behoudt. Vordering tot wedertewerkstelling echter afgewezen, omdat de arbeidsrelatie duurzaam en ernstig is verstoord.*Feiten*

Werknemer is op 18 maart 2020 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever X (restauranthouder) in de functie van chef bediening. Op 18 juni 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op diezelfde dag heeft X werknemer te kennen gegeven de ziekmelding niet te accepteren, omdat zij de arbeidsovereenkomst van werknemer een dag daarvoor met een beroep op de proeftijd mondeling heeft opgezegd. Op 22 juni 2020 stelt werknemer bij brief dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd en dat zij daarom recht heeft op doorbetaling van het loon. Zij voegde hieraan toe te wachten op een oproep van de bedrijfsarts. Ook tekende werknemer aan na herstelmelding bereid te zijn haar werkzaamheden te blijven verrichten. Werknemer verzoekt de kantonrechter X te veroordelen tot betaling van achterstallig loon vanaf 18 maart 2020 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt. Ook verzoekt zij de kantonrechter X te verplichten haar na herstelmelding tot de overeengekomen werkzaamheden toe te laten.

Oordeel

X stelt dat zij de arbeidsovereenkomst op zondagavond 15 maart 2020 mondeling heeft opgezegd. Volgens X heeft deze opzegging rechtsgeldig plaatsgevonden, omdat zij een beroep op het proeftijdbeding heeft gedaan. Dat beroep was noodzakelijk, omdat de geplande opening van het restaurant op 18 maart 2020 vanwege de coronacrisis geen doorgang kon vinden. X stelt verder dat zij, toen de horeca weer open kon gaan, met ingang van 1 juni 2020 mondeling een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst met werknemer is aangegaan. De kantonrechter overweegt met inachtneming van deze omstandigheden als volgt.

Loonvordering 18 maart tot 1 juni 2020 (arbeidsovereenkomst I)

De kantonrechter overweegt dat beide partijen diverse (getuigen)verklaringen in het geding hebben gebracht die onderling tegenstrijdig zijn over de gebeurtenissen op zondagavond 15 maart 2020 en de door X gestelde mondelinge opzegging. Omdat een kortgedingprocedure zich niet voor een uitgebreide bewijslevering leent, gaat de kantonrechter vooralsnog ervan uit dat de arbeidsovereenkomst op voornoemde datum mondeling, en met een beroep op het

proeftijdbeding, door X is opgezegd. De aanwijzingen hiervoor zijn gelegen in de omstandigheid dat er vanwege de coronamaatregelen sprake was van een lockdown en het voor partijen duidelijk was dat het restaurant niet op 18 maart 2020 open zou kunnen gaan. De lezing van X is in dit opzicht dan ook niet onaannemelijk. Verder stemt hiermee overeen dat werkneemster in de periode maart, april en mei 2020 slechts sporadisch werkzaamheden heeft verricht, terwijl deze werkzaamheden niet veel afwijken van de werkzaamheden die zij ook vóór 18 maart 2020 al op vriendschappelijke basis heeft verricht voor X. Hierbij komt dat werkneemster in deze periode geen loonvordering heeft ingesteld en voorts nergens uit blijkt dat zij in de periode ná 18 maart 2020 aanspraak heeft gemaakt op uitbetaling van loon. Dat tussen partijen is gesproken over het aanvragen van een NOW-bijdrage zegt er op zich nog niets over of dit voor loonaanspraken vanaf 18 maart 2020 of voor haar toekomstige loonaanspraken was. Het vorenstaande maakt dan ook dat de loonvordering in de periode 18 maart 2020 tot 1 juni 2020 wordt afgewezen.

Loonvordering vanaf 1 juni 2020 (arbeidsovereenkomst II)

X stelt ook dat partijen op 1 juni 2020 een nieuwe arbeidsovereenkomst zijn aangegaan en dat werkneemster op 18 juni 2020 opnieuw tijdens de proeftijd is ontslagen. Volgens de kantonrechter is hier echter geen sprake van een rechtsgeldige opzegging, omdat de nieuwe arbeidsovereenkomst mondeling is aangegaan en een proeftijdbeding schriftelijk moet worden overeengekomen. Hierbij komt ook dat een proeftijdbeding in een opvolgende arbeidsovereenkomst nietig is. Ten slotte geldt dat deze arbeidsovereenkomst in strijd met het opzegverbod is opgezegd, omdat werkneemster ten tijde van de opzegging ziek was. Dit maakt dan ook dat de arbeidsovereenkomst op 18 juni 2020 niet rechtsgeldig is beëindigd met als gevolg dat X niet is ontslagen van haar loondoorbetalingsverplichting vanaf 1 juni 2020. De loonvordering wordt daarom toegewezen.

Verstoorde arbeidsrelatie

Voorts overweegt de kantonrechter dat uit de stellingen van partijen en het verhandelde ter zitting blijkt dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord. Ook tussen enkele medewerkers en werkneemster lijkt sprake te zijn van een ernstig verstoord arbeidsverhouding. Om die reden wordt de gevorderde wedertewerkstelling afgewezen. Hierbij is van belang dat het gaat om een klein team van medewerkers, dat intensief en nauw met elkaar moet kunnen samenwerken. Partijen doen er daarom goed aan met elkaar, al dan niet onder begeleiding van een derde (zoals een mediator), het gesprek aan te gaan over de hervatting van de werkzaamheden dan wel een beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:3636

Zaaknummer: 8728878 \ CV EXPL 20-2325

Rechters: F. Koster

Advocaten: R.F. Kötter en C. Mutlu

Wetsartikelen: 7:652 lid 2 BW, 7:652 lid 8 sub d BW en 7:670 lid 1 BW