

RECHTSPRAAK

Proeftijd in arbeidsovereenkomst voor zes maanden nietig. Vernietiging opzegging. Matiging loondoorbetaling. Telkens afmelden door werknemer leverde een probleem op voor de bedrijfsvoering. Wanverhouding met de periode dat werknemer daadwerkelijk gewerkt heeft.

Feiten

Werknemer is per 1 februari 2020 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van commercieel medewerker. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zes maanden. In de overeenkomst staat dat deze van rechtswege eindigt op 1 augustus 2020. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van een maand overeengekomen. De eerste werkdag van werknemer bij werkgeefster was op maandag 3 februari 2020. Werknemer heeft zich op vrijdag 7 februari 2020 ziek gemeld. Bij brief van 19 februari 2020 heeft werkgeefster het volgende aan werknemer bericht: 'In onze arbeidsovereenkomst zijn wij een proeftijd overeengekomen van 1 maand. Uw proeftijd loopt derhalve af op 29 februari 2020. Zoals wij reeds met u besproken hebben, hebben we besloten niet met u verder te gaan en beëindigen we het dienstverband per 19 februari 2020.' Partijen twisten over de vraag of werkgever over mocht gaan tot een proeftijdontslag.

Oordeel

Artikel 7:652 lid 6 aanhef en onder a BW bepaalt dat er geen proeftijd kan worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Lid 8 van dit artikel bepaalt dat elk beding in strijd met dit artikel nietig is. X heeft ter zitting weliswaar aangevoerd dat in de arbeidsovereenkomst letterlijk een duur van zes maanden plus één dag is overeengekomen, maar dat blijkt niet uit de als productie 1 bij het verzoekschrift overgelegde arbeidsovereenkomst. Vastgesteld wordt dan ook dat in de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst een duur van zes maanden is overeengekomen, zodat het eveneens in die arbeidsovereenkomst opgenomen proeftijdbeding nietig is. Werknemer heeft met een beroep op artikel 7:681 BW vernietiging van dat ontslag verzocht en dat beroep slaagt, nu werkgeefster gelet op het voorgaande heeft opgezegd terwijl geen sprake was van een proeftijd. Voor zover werkgeefster heeft aangevoerd dat werknemer heeft ingestemd met of berust in zijn ontslag, heeft werknemer dat betwist. Hij heeft weliswaar per e-mailberichten van 27 februari 2020 verzocht om een eindafrekening, maar daaruit blijkt niet althans onvoldoende dat hij heeft ingestemd met of berust in het einde van zijn dienstverband. Nu de arbeidsovereenkomst in stand is gebleven, heeft werknemer recht op loon. In beginsel gaat het

daarbij om het overeengekomen loon over de periode van 1 februari 2020 tot 1 augustus 2020, het moment waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd. De kantonrechter ziet echter aanleiding de vordering tot doorbetaling van loon te matigen. Uit de e-mails van werknemer blijkt dat hij meermaals heeft toegezegd te zullen komen werken en vervolgens, op de dag dat hij werd verwacht, weer heeft bericht dat dat toch niet ging lukken. Werknemer heeft aldus om vage redenen werkgeefster herhaaldelijk laten zitten, terwijl werknemer een net begonnen werknemer was van wie veel meer inzet en inspanningen mochten worden verwacht dan hij heeft laten zien. Werkgeefster heeft aangevoerd dat zij daardoor afspraken heeft moeten afzeggen, klanten heeft moeten teleurstellen en de showroom onbemand heeft moeten laten. Het is – mede gelet op de kleine werkgever die werkgeefster is – aannemelijk dat het (steeds weer) op het laatste moment uitvallen van een medewerker een probleem oplevert voor de bedrijfsvoering. Dit wordt als relevante omstandigheid meegewogen in het kader van artikel 7:680a BW. Daarbij komt dat als toewijzing van de loonvordering een wanverhouding in het leven roept tussen de periode waarin daadwerkelijk is gewerkt en het tijdvak waarover loon moet worden doorbetaald, deze wanverhouding grond kan opleveren om toewijzing in de gegeven omstandigheden gelet op de gevolgen onaanvaardbaar te achten. Daarvan is in dit geval sprake, nu werknemer slechts vier dagen heeft gewerkt en werkgeefster zes maanden loon zou moeten betalen. Voorts geldt dat werknemer ter zitting heeft aangevoerd dat hij met ingang van juni 2020 een bijstandsuitkering ontvangt, zodat hij in ieder geval vanaf dat moment weer inkomen heeft. Al met al ziet de kantonrechter aanleiding de vordering tot doorbetaling van het loon te matigen van zes tot vier maanden. Daarbij zal om praktische redenen worden gematigd in tijd en wel tot een betalingsverplichting over de maanden februari tot en met mei 2020. De gevorderde wettelijke verhoging zal worden gematigd tot 10%.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:10325

Zaaknummer: 8436723 HA VERZ 20-6808

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: E.M.F. Prickartz

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:671 BW en 7:680a BW