

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag rechtsgeldig. Proeftijd mocht overeengekomen worden na ingang arbeidsovereenkomst. Ontslag in proeftijd naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar, nu arbeidsovereenkomst zonder enig bezwaar is ondertekend door werkneemster en zij werd bijgestaan door een gemachtigde.*Feiten*

'B.V. 2' (hierna: werkgeefster) is een onderneming die sinds 2020 een winkel heeft. Werkneemster heeft vanaf 2020 werkzaamheden voor deze winkel verricht. Tussen partijen is gesproken over de wijze waarop deze werkrelatie vormgegeven diende te worden. Na onenigheid over het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst (werkneemster zou de overeenkomst voor de duur van twee jaar niet hebben willen tekenen en anders zelf ontslag hebben genomen) heeft werkneemster de ondertekende 'arbeidsovereenkomst' en het formulier opgaaf gegevens voor de loonheffing aan werkgeefster toegezonden. In de overeenkomst is een proeftijd opgenomen van twee maanden. Werkneemster heeft een loonstrook ontvangen die betrekking heeft op het salaris over de maand oktober 2020. Werkneemster verzoekt de kantonrechter te bepalen dat zij niet zelf ontslag heeft genomen, en indien zij dat naar het oordeel van de kantonrechter wel heeft gedaan, dit ontslag te vernietigen en te verklaren voor recht dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd. Tevens vordert werkneemster een billijke vergoeding van € 50.000 bruto en betaling van 23 maandsalarissen van € 3.500 bruto ter zake van loon over de opzegtermijn en onregelmatige opzegging. Werkgeefster stelt dat de arbeidsovereenkomst op 29 oktober 2020 door werkneemster is opgezegd, althans tijdens een telefoongesprek op 2 november 2020 door partijen wederzijds beëindigd. Voor zover nadien nog sprake was van een arbeidsovereenkomst is deze op 27 november 2020 binnen de proeftijd door werkgeefster beëindigd. Werkneemster kan dan ook geen aanspraak maken op de door haar verzochte vergoedingen.

*Oordeel**Arbeidsovereenkomst*

Volgens de kantonrechter staat vast dat de aangeboden arbeidsovereenkomst op enig moment is ondertekend, waarna deze aan de gemachtigde van werkgeefster is geretourneerd. Daarmee staat vast dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen.

Datum opzegging

De kantonrechter is van oordeel dat werknemster niet zelf heeft opgezegd per 29 oktober. Werknemster heeft voldoende onderbouwd dat zij daarna nog heeft ingelogd in het systeem en daar komt bij dat werkgeefster haar nadien nog een arbeidsovereenkomst heeft aangeboden, welke zij heeft geaccepteerd. Een eventuele beëindiging met instemming van werknemster is ook niet aan de orde, nu deze niet schriftelijk is vastgelegd. Werkgeefster stelt ook dat de arbeidsovereenkomst bij e-mailbericht van 27 november 2020 door haar is opgezegd. Werknemster erkent dit, zodat daarmee vast staat dat de arbeidsovereenkomst op deze datum door werkgeefster is opgezegd.

Rechtsgeldige opzegging?

Tussen partijen is ten slotte in geschil of het proeftijdbeding op rechtsgeldige wijze is overeengekomen, zodat sprake is van een rechtsgeldig proeftijdontslag. Werkgeefster doet een beroep op de cao Retail non-Food. Volgens de kantonrechter is niet komen vast te staan dat de activiteiten van de winkel en daarmee de arbeidsrelatie tussen partijen onder de werkingssfeer van de cao vallen. Het beroep op het daarin opgenomen proeftijdbeding gaat daarom niet op. De vraag die partijen vervolgens verdeeld houdt, is of de in de arbeidsovereenkomst opgenomen proeftijd nog overeengekomen kan worden na het ingaan van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat dit mogelijk is, zolang dit binnen de maximumduur van de proeftijd gebeurt. Hoewel niet vaststaat op welke datum werknemster de arbeidsovereenkomst precies heeft ondertekend, dient het ervoor te worden gehouden dat dit binnen de maximumduur is gebeurd. Vervolgens is de vraag aan de orde of werkgeefster naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid een beroep op het proeftijdbeding kon doen. De kantonrechter stelt vast dat werknemster de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend zonder enig voorbehoud of bezwaar ten aanzien van de proeftijd. Daar komt nog bij dat zij op het moment van ondertekenen werd bijgestaan door haar gemachtigde en de gemachtigde van werkgeefster voorts reeds een beroep op het proeftijdbeding had gedaan, zodat ervan uitgegaan dient te worden dat zij zich bewust was van de risico's van ondertekening van de arbeidsovereenkomst met daarin het proeftijdbeding. Dat werknemster de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend omdat ze ziek was, kan zo zijn maar doet aan het voorgaande niet af. Gesteld noch gebleken is verder dat de ziekte van werknemster de reden is geweest voor het ontslag in de proeftijd. De kantonrechter acht het daarom naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar dat werkgeefster gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om werknemster tijdens de overeengekomen proeftijd te ontslaan. Werkgeefster heeft werknemster dus rechtsgeldig op 27 november 2020 tijdens de proeftijd ontslagen. Het gevorderde salaris wordt daarom toegewezen tot en met 27 november 2020, zijnde de datum waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 05-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:2298

Zaaknummer: 8928624 \ HA VERZ 20-212 \ 512 \ 918

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: G.P. Geelkerken

Wetsartikelen: 7:652 BW