

RECHTSPRAAK

Opvolgend werkgeverschap. Maakt een proeftijdbeding onderdeel uit van de tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Indien dat het geval is, is er dan sprake van een rechtsgeldig beding? Gefixeerde schadevergoeding € 9.733,32 bruto. Billijke vergoeding wordt op nihil vastgesteld.

Feiten

Werknemer is op 31 augustus 2020 bij de Stichting BVE ZUID-LIMBURG (hierna: Vista) in dienst getreden in de functie van uitvoerend medewerker B voor de duur van één jaar. In die functie was hij werkzaam als conciërge bij de onderwijsinstelling Vista op de locatie X. Tijdens een gesprek op 16 juni 2021 is aan werknemer meegedeeld dat zijn tijdelijke contract niet zal worden verlengd. Wel is werknemer toen geattendeerd op de vacature van onderwijsondersteuner A bij de afdeling Orde, Veiligheid & Defensie en is hem geadviseerd hierop te solliciteren. Werknemer heeft tijdens het sollicitatiegesprek niets gezegd over de arbeidsongeschiktheid waarmee hij op dat moment kampte. Partijen verschillen van mening over de vraag (a) wanneer de nieuwe arbeidsovereenkomst (jaarcontract) tot stand is gekomen, (b) of er een rechtsgeldige proeftijd is overeengekomen en (c) of de nieuwe functie andere vaardigheden en verantwoordelijkheden van werknemer vereist. Nadat de arbeidsovereenkomst (zonder tussentijds opzegbeding) tot stand was gekomen heeft Vista deze tijdens de proeftijd opgezegd. Werknemer protesteert tegen deze proeftijdozegging en verzoekt de kantonrechter Vista te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, een billijke vergoeding, een restant transitievergoeding en betaling van vakantiedagen. Werknemer berust uiteindelijk in de beëindiging van het dienstverband maar blijft van mening dat er sprake is van een onregelmatige opzegging. Vista betwist dat er onregelmatig is opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de vraag op welke datum de arbeidsovereenkomst tussen Vista en werknemer is gesloten, in het midden kan blijven. Beoordeeld dient te worden of – op enig moment – het proeftijdbeding waarop Vista een beroep heeft gedaan onderdeel is geworden van de overeenkomst en of het beding geldig is. Op grond van een tussen partijen gewisseld gespreksverslag en de reactie van werknemer op de inhoud van dit verslag oordeelt de kantonrechter dat er een proeftijdbeding is overeengekomen. Nu vaststaat dat partijen een proeftijd zijn overeengekomen volstaat de schriftelijke bevestiging ervan door Vista om te voldoen aan het schriftelijkheidsvereiste (vgl. Hof Leeuwarden 13 december 2011,

ECLI:NL:GHLEE:2011:BU8236). De vraag die dan volgens de kantonrechter op grond van artikel 7:652 lid 6 BW moet worden beantwoord is of een proeftijd had mogen worden overeengekomen. Vast staat dat er sprake is van een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen dezelfde werknemer en werkgever. In beginsel kan er dus geen proeftijd worden overeengekomen. Partijen verschillen van mening met betrekking tot de inhoud van de functie van onderwijsondersteuner A. De kantonrechter ziet af van nadere bewijsvoering omdat op het moment dat de proeftijd eindigde nog niet met enige mate van zekerheid viel te voorspellen wat de functie daadwerkelijk – bij de afdeling Orde, Veiligheid & Defensie – zou gaan inhouden. Daarmee kon op dat moment ook nog niet met voldoende zekerheid gezegd worden dat die nieuwe functie duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden eiste dan de oude functie. Bewijslevering zou daarin geen verandering kunnen brengen. Dit brengt de kantonrechter tot het oordeel dat het proeftijdbeding nietig is en er sprake is van een onregelmatige opzegging. De gefixeerde schadevergoeding wordt gematigd tot de in de wet bepaalde ondergrens van drie maanden. De kantonrechter is van oordeel dat bij onregelmatige opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werkgever, het recht op en de hoogte van de wettelijke transitievergoeding moeten worden bepaald aan de hand van het tijdstip waarop die arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als de werkgever deze regelmatig zou hebben opgezegd (vgl. HR 17 juli 2020. ECLI:NL:HR:2020:1286). De billijke vergoeding wordt op grond van (a) het korte dienstverband, (b) een bovenwettelijke uitkering op de WW en (c) het feit dat werknemer weer tijdelijk ander werk heeft, op nihil vastgesteld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:1524

Zaaknummer: 9554066\AZ VERZ 21-170

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: L.M.J. Corvers en C.A.H. Lemmens

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:671 BW en 7:681 BW