

RECHTSPRAAK

Onregelmatige opzegging werkgeefster. Proeftijdbeding in arbeidsovereenkomst na leer-arbeidsovereenkomst ongeldig. Geen nieuwe vaardigheden en verantwoordelijkheden.*Feiten*

Werknemer is per 1 december 2020 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een leer-arbeidsovereenkomst als leerling-monteur. Per 1 december 2021 zijn partijen een nieuwe leer-arbeidsovereenkomst aangegaan voor 12 maanden tot 1 december 2022, voor dezelfde functie. Werkgeefster heeft werkneemster een aansluitende arbeidsovereenkomst aangeboden voor de functie van monteur onderhoud en service en werknemer heeft deze geaccepteerd. Deze overeenkomst ving aan op 1 september 2022 en is aangegaan voor de duur van een jaar. Bij brief van 7 september 2022 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst beëindigd, onder verwijzing naar de mogelijkheid van opzegging binnen de proeftijd. Werknemer heeft per 1 november 2022 een baan geaccepteerd bij een andere werkgever. Werknemer stelt dat sprake is van een onregelmatige opzegging en verzoekt onder meer de betaling van een gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd in de proeftijd. Kern van het geschil is de vraag of dit proeftijdbeding geldig was. De arbeidsovereenkomst is door werkgeefster naar het oordeel van de kantonrechter niet rechtsgeldig opgezegd. In dit geval is eerst sprake geweest van een tweetal leer-arbeidsovereenkomsten met een gezamenlijke duur van anderhalf jaar. Hoewel werkgeefster aanvankelijk nog heeft gesteld dat er ten tijde van de leer-arbeidsovereenkomst sprake was van een beperkter takenpakket, heeft zij erkend dat de werkzaamheden die werknemer als monteur uitvoerde feitelijk niet verschilden van de werkzaamheden die hij als leerling-monteur uitvoerde. De kantonrechter oordeelt dat van een aanzienlijke wijziging in de taken die werknemer moest uitvoeren en op welke wijze hij dat moest doen (verantwoordelijkheid) niet is gebleken. Naar het oordeel van de kantonrechter betreft de laatste arbeidsovereenkomst, met als ingangsdatum 1 september 2022, een opvolgende arbeidsovereenkomst als bedoeld in de wet. En nu vaststaat dat die laatste arbeidsovereenkomst geen duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van werknemer verlangde dan de vorige arbeidsovereenkomst, betekent dit dat het proeftijdbeding in de tweede arbeidsovereenkomst nietig is. De opzegging die is gedaan met een beroep op dat beding, is dan ook niet rechtsgeldig. Nu geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging moet de vraag worden beantwoord of de door werknemer gevorderde vergoedingen moeten worden toegewezen. Een gefixeerde schadevergoeding van € 3.517,71

bruto wordt toegewezen evenals een transitievergoeding van € 777,83 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:167

Zaaknummer: 10178727

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: J.W. Aartsen en M. Jakobs-Hiemstra

Wetsartikelen: 7:652 BW