

RECHTSPRAAK

Nietig proeftijdbeding. Werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW en moet een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding en een transitievergoeding aan werknemer betalen.*Feiten*

Werknemer treedt op 3 mei 2023 in dienst bij werkgever. Zijn salaris bedraagt € 18,40 bruto per uur, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Onderaan de overeenkomst staat met de hand geschreven: “Wettelijke proefperiode van 3 maanden. Binnen deze termijn kunnen beide partijen zonder opgave van redenen de samenwerking stoppen.” Op 23 juni 2023 meldt werknemer zich ziek. Op 8 juli 2023 laat werkgever per e-mail aan werknemer weten dat met ingang van die datum het dienstverband stopt. De gemachtigde van werknemer stuurt werkgever op 24 juli 2023 een brief waarin zij namens werknemer te kennen geeft dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd. Zij verzoekt werkgever terug te komen op de beëindiging, dan wel het ontslag in te trekken, en werknemer zijn werkzaamheden op de gebruikelijke wijze te laten hervatten. Werkgever reageert telefonisch op de brief van de gemachtigde en geeft te kennen bij zijn standpunt te blijven en niet bereid te zijn werknemer weer aan het werk te stellen. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair voor recht te verklaren dat sprake is van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, dan wel dat sprake is van een onregelmatige opzegging. Werknemer verzoekt voorts toewijzing van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de billijke vergoeding en de transitievergoeding. Werkgever voert verweer.

Oordeel

Vast staat dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding. Nu sprake is van een arbeidsovereenkomst van langer dan zes maanden en korter dan twee jaar geldt op grond van artikel 7:652 lid 4 onder a BW een maximale proeftijd van één maand. In dit geval is echter een proeftijd van drie maanden overeengekomen. Dit betekent dat op grond van lid 8 van voornoemd wetsartikel sprake is van een nietig proeftijdbeding. Werknemer heeft niet ingestemd met de opzegging, zodat werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. De kantonrechter zal het primaire verzoek dan ook toewijzen. Werknemer berust in de opzegging.

Vergoeding wegens onregelmatige opzegging

Aangezien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en er geen tussentijds

opzegbeding is overeengekomen, kon werkgever alleen opzeggen tegen het einde van de overeengekomen bepaalde tijd. Dat betekent dat werkgever in dit geval een vergoeding aan werknemer verschuldigd is gelijk aan het loon over de periode van 8 juli 2023 tot en met 15 december 2023.

Billijke vergoeding en transitievergoeding

De billijke vergoeding ziet in dit geval op compensatie voor het schenden van de opzegregels. De kantonrechter wil wel aannemen dat werkgever in de veronderstelling verkeerde dat het proeftijdbeding geldig was, zodat hij niet willens en wetens in strijd met de regels voor opzegging heeft gehandeld. Deze onjuiste veronderstelling ligt echter wel in zijn risicosfeer. In de gegeven omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat als genoegdoening voor het onterechte ontslag met een bedrag van € 100 bruto kan worden volstaan, nu verdere aantoonbare financiële schade bij werknemer ontbreekt en hij bovendien ander werk heeft gevonden. Tot slot heeft werknemer recht op de wettelijke transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7226

Zaaknummer: 10680269

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: mr. C.S. Winter

Wetsartikelen: 7:652 BW en 7:671 BW