

RECHTSPRAAK

Werkgeefster zegt de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd op tegen 4 oktober. Dat is één dag na het verstrijken van de proeftijd. Desondanks is de opzegging niet vernietigbaar.*Feiten*

Werknemer is op 4 september 2023 in dienst getreden bij Bunq B.V. (hierna: Bunq). In de arbeidsovereenkomst staat een proeftijdbeding van één maand. Op 27 september 2023 heeft Bunq de arbeidsovereenkomst tegen 4 oktober 2023 opgezegd per e-mail. Werknemer is het niet eens met de opzegging en voert aan dat Bunq rekening had moeten houden met een opzegtermijn van één maand. Daarnaast heeft Bunq opgezegd tegen 4 oktober, wat één dag na het verstrijken van de proeftijd is. Beëindiging tijdens de proeftijd had volgens werknemer uiterlijk tegen 3 oktober moeten plaatsvinden. Werknemer verzoekt de vernietiging van de opzegging, wedertewerkstelling en doorbetaling van loon. Voor het geval dat verzoek niet wordt toegewezen, vordert werknemer een transitievergoeding van € 86,33.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek bij voorlopige voorziening betreffende de wedertewerkstelling en loondoorbetaling wordt afgewezen bij gebrek aan belang omdat de kantonrechter een eindoordeel geeft. De kantonrechter oordeelt dat de opzegging niet vernietigbaar is. Bunq verwijst in de opzegging weliswaar naar een artikel in de arbeidsovereenkomst waarin de opzegtermijn is bepaald, maar het moet voor partijen duidelijk zijn geweest dat Bunq tijdens de proeftijd wilde beëindigen waardoor Bunq geen opzegtermijn in acht hoefde te nemen. Bunq was met de opzegging tegen 4 oktober weliswaar een dag te laat voor wat betreft de maand proeftijd, maar een strikte toepassing van de proeftijdtermijn is in dit geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Het enkele feit dat Bunq, naar eigen zeggen door een berekeningsfout, het ontslag een dag te laat heeft laten ingaan is onvoldoende om de opzegging te vernietigen, mede nu het voor werknemer voldoende duidelijk moet zijn geweest dat de intentie van Bunq opzegging tijdens de proeftijd was. Tot slot voert werknemer aan dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend is voortgezet nu hij op 4 oktober 2023 heeft gewerkt. Bunq heeft echter consequent gehandeld en heeft er geen onduidelijkheid over laten ontstaan dat 4 oktober 2023 de laatste werkdag was. Werknemer heeft zich door bijvoorbeeld zijn laptop op die dag in te leveren ook zo gedragen. Partijen zijn het erover eens dat Bunq een transitievergoeding van € 86,33 aan werknemer moet betalen. Omdat Bunq dat nog niet heeft gedaan wordt zij daartoe veroordeeld, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 4 november 2023. Hoewel werknemer grotendeels ongelijk krijgt, dragen beide partijen de eigen proceskosten omdat de procedure

voorkomen had kunnen worden als Bunq de proeftermijn correct had toegepast.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1129

Zaaknummer: 10814865 VZ VERZ 23-9975

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: J.L.R. Kenens en M. ter Haar-Bas

Wetsartikelen: 7:652 BW en 7:676 BW