

RECHTSPRAAK

Vernietiging opzegging arbeidsovereenkomst. De opzegging is niet gedaan tijdens proeftijd. Afwijzing tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werkneemster is als tandarts naar Nederland gekomen om te gaan werken bij Oral Care Center B.V. Daartoe hebben partijen op 29 april 2023 een arbeidsovereenkomst gesloten voor de duur van één jaar, ingaande op 1 september 2023. Op 1 september 2023 is werkneemster niet begonnen met haar werk bij Oral Care. Dat is later gebeurd. Partijen zijn het niet eens over de startdatum. Partijen zijn het er wel over eens dat werkneemster op 21 september 2023 in de praktijk van Oral Care is geweest. Oral Care voert aan dat bij die gelegenheid geconstateerd is dat werkneemster de Engelse taal niet en de Duitse taal slecht beheerst en dat niet klopt wat zij hierover in haar cv heeft gezet. Oral Care voert aan op 4 oktober 2023 een nieuwe arbeidsovereenkomst met werkneemster te hebben gesloten voor de duur van één jaar, met een proeftijd van één maand, waarvoor zij heeft getekend. Werkneemster weerspreekt dat. Bij per e-mail verzonden brief van 20 oktober 2023 heeft Oral Care de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opgezegd met een beroep op het proeftijdbeding in de overeenkomst van 4 oktober 2023. Werkneemster is het hiermee niet eens en verzoekt - zoals de kantonrechter begrijpt - om de opzegging te vernietigen. Oral Care voert hiertegen verweer en concludeert tot afwijzing van het verzochte.

Oordeel

De opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt vernietigd, omdat werkneemster hiermee niet heeft ingestemd en zich niet een van de situaties genoemd in artikel 7:671 lid 1 BW voordoet, in het bijzonder niet de situatie genoemd in lid 1 onder b. De opzegging heeft niet plaatsgevonden binnen de proeftijd. De opzegging is op 20 oktober 2023 geweest. Toen was de proeftijd van één maand, overeengekomen in de arbeidsovereenkomst van 29 april 2023, al voorbij. Die proeftijd is namelijk gaan lopen op 1 september 2023 en op 30 september 2023 geëindigd. Oral Care voert aan op 4 oktober 2023 een nieuwe arbeidsovereenkomst te hebben gesloten, met opnieuw een proeftijd voor de duur van één maand, en dat zij de opzegging daarop baseert. Die overeenkomst is betwist. De vraag of toen een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand gekomen is, kan echter in het midden blijven. Als die nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten is, dan geldt dat de daarin overeengekomen proeftijd nietig is, nu het een opvolgende arbeidsovereenkomst betreft conform artikel 7:652 lid 6 onder b jo. lid 8 BW. Onderkend wordt dat Oral Care de oorspronkelijk overeengekomen proeftijd niet volledig heeft kunnen gebruiken waarvoor deze is bedoeld, maar opschorting of omzetting van

de proeftijd is – gezien het gegeven van de ijzeren proeftijd – niet mogelijk. Gelet op het vorenstaande, de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst en de vernietiging van de opzegging waardoor de overeenkomst doorloopt, moet Oral Care aan werkneemster loon betalen vanaf 1 september 2023. Het verzoek van werkneemster om haar toe te laten tot de werkvloer om de gebruikelijke werkzaamheden te verrichten, wordt afgewezen, want Oral Care heeft onweersproken aangevoerd dat werkneemster op dit moment niet op het vereiste niveau kan communiceren met de patiënten om te mogen werken als tandarts.

Tegenverzoek

Het verzoek van Oral Care tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. Aan het verzoek is ten grondslag gelegd primair disfunctioneren van werkneemster en subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding (artikel 7:669 lid 3 onder d en g BW). De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst ontbinden op deze gronden als aan de daarvoor geldende voorwaarden is voldaan, maar dat is in deze zaak niet zo.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1348

Zaaknummer: 10828997

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: M.M. Dezfouli

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 onder b BW , 7:652 lid 6 onder b gelezen in samenhang met lid 8 BW en 7:669 lid 3 onder d en g BW