

RECHTSPRAAK

Werknemer is mondeling binnen de proeftijd ontslagen. Latere schriftelijke bevestiging van het ontslag na het verstrijken van de proeftijd maakt dit niet anders.*Feiten*

Werknemer is op 13 november 2023 bij Monster Group B.V. in dienst getreden. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van twaalf maanden en kende een proeftijd van een maand. Op 14 december 2023 is aan werknemer zowel per e-mail als per aangetekend schrijven bevestigd dat hij tijdens een gesprek op 12 december 2023 per direct is ontslagen. Tussen partijen is in geschil de vraag of Monster Group werknemer binnen de overeengekomen proeftijd heeft ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat opzegging binnen de proeftijd vóór 13 december 2023 zou hebben moeten plaatsvinden. Monster Group stelt zich op het standpunt dat het proeftijdontslag tijdens een gesprek op 12 december 2023 – en dus tijdig – is gegeven, terwijl volgens werknemer op 12 december 2023 helemaal geen ontslag aan hem is verleend. De kantonrechter stelt voorop dat het voor een ontslag tijdens de proeftijd niet noodzakelijk is dat dit ontslag schriftelijk aan de werknemer is medegedeeld tijdens de proeftijd. Dat neemt niet weg dat de bewijslast van het proeftijdontslag allereerst bij Monster Group als werkgever ligt. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat er op 12 december 2023 tussen werknemer en zijn leidinggevende inderdaad is gesproken over ontslag. Werknemer heeft niet betwist dat de leidinggevende na dit gesprek is gaan praten met een andere werknemer (hierna: X). De leidinggevende heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat hij dat heeft gedaan omdat hij X wilde behouden en X had aangegeven dat zij zou vertrekken als werknemer zou worden ontslagen. Dit is door werknemer niet betwist. Deze omstandigheid acht de kantonrechter van (doorslaggevend) belang. In het licht van de feiten en omstandigheden die door werknemer zijn geschetst, zou er geen enkele reden zijn geweest om met X te spreken als er geen sprake zou zijn geweest van ontslag van werknemer. Uit een video-opname van een gesprek tussen X en een andere collega blijkt dat X het niet eens was met het ontslag van werknemer om allerlei redenen. Feit is bovendien dat zij op die 12^e december zelf ook ontslag heeft genomen omdat zij het niet eens was met het gegeven ontslag aan werknemer. Werknemer en X zijn diezelfde dag naar een uitzendbureau gereden, zo heeft werknemer zelf verklaard. Tevens is van belang dat werknemer in een whatsappbericht aan zijn leidinggevende onder meer schrijft: *'I hold no grudges and genuine wish you all the best'*. Een dergelijk bericht wordt naar het oordeel van de kantonrechter in normaal

taalgebruik gezien als afscheidsgroet. Op grond van het voorgaande is voldoende gebleken dat werknemer op 12 december 2023 (mondeling) binnen de proeftijd is ontslagen. Het verzoek van werknemer om vernietiging van het ontslag wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1754

Zaaknummer: 10925370 \ AZ VERZ 24-10

Rechters: K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk

Advocaten: J.J.T. van Stiphout en J.B. Kloosterman

Wetsartikelen: 7:652 BW