

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Uit schriftelijke arbeidsovereenkomst volgt dat geen proeftijd is overeengekomen, zodat proeftijdontslag niet rechtsgeldig is. Billijke vergoeding € 1500 en vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Werkneemster is op 4 juli 2016 in dienst getreden in de functie van verkoopster tegen een bruto uurloon van € 8,80. Bij brief van 5 september 2016 schrijft werkgeefster aan de gemachtigde van werkneemster: 'Op vrijdag 2 september jl, heb werkneemster schriftelijk laten weten dat ik de arbeidsovereenkomst in de proeftijd heb opgezegd (...). Ik heb werkneemster eveneens ziek uitdienst gemeld bij het UWV. (...)' Werkneemster stelt dat er geen sprake is van een geldig proeftijdbeding en er evenmin sprake is van een ontslag met instemming van de werknemer. Er is sprake van een onregelmatig ontslag. Werkneemster maakt daarom aanspraak op het loon over de periode vanaf 2 september 2016 totdat het dienstverband bij een regelmatige opzegging met inachtneming van de opzegtermijn zou zijn geëindigd, namelijk 1 november 2016. Werkneemster stelt dat zij berust in het gegeven ontslag en dat zij uit hoofde van artikel 7:681 BW aanspraak maakt op een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst, die door werkneemster is overgelegd, blijkt dat er geen proeftijd is overeengekomen. Achter het proeftijdbeding staat immers geschreven 'N.V.T.', zodat dit beding niet van toepassing moet worden geacht. Bovendien heeft werkneemster ter zitting toegelicht dat zij reeds vanaf 26 april 2016 krachtens een mondelinge overeenkomst werkzaam was, hetgeen niet is weersproken. In het licht van die omstandigheid zou ook begrijpelijk zijn dat er op 4 juli 2016, bij het ondertekenen van de schriftelijke arbeidsovereenkomst, geen proeftijd meer gold. Nu er geen sprake is van een geldig proeftijdontslag en voorts niet is gebleken van schriftelijke instemming van werkneemster met het ontslag op 2 september 2016 (en evenmin sprake is van de overige situaties uit art. 7:671 BW onderdeel lid 1), is artikel 7:681 BW op het ontslag van toepassing. In de onderhavige situatie, een kort dienstverband van ongeveer vier maanden en de definitieve toekenning van een ziektebewijs aansluitend op het ontslag, komt de kantonrechter een vergoeding van € 1500 bruto billijk voor. In verband met de onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst komt aan werkneemster op grond van de wet (art. 7:672 lid 10 BW) eveneens toe een vergoeding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. In dit geval betreft dat de periode van 2 september 2016 tot 1 november 2016. Voor de berekening van het loon over de opzegtermijn, de periode van 2 september 2016 tot 1 november 2016, gaat de kantonrechter uit van een gemiddeld aantal uren

per week van 46. Dit aantal is door werkneemster gesteld en is niet weersproken. Er wordt een bedrag van € 3716,06 bruto toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 23-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:5144

Zaaknummer: 5464870 \ HA VERZ 16-138

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: E.R. Gergin-Pot

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:671 BW, 7:672 lid 10 BW en 7:681 BW