

RECHTSPRAAK

Proeftijd overeengekomen na aanvang dienstverband. Rechtsgeldig proeftijdontslag binnen één maand na aanvang dienstverband. Werkgever wordt geacht de opzegging te hebben ingetrokken, nu werknemer na ontslag nog heeft gewerkt.

Feiten

Werknemer is per 1 mei 2019 bij Elite Security Force B.V. (hierna: Elite) in dienst getreden in de functie van Event Security Officer, waarbij de werkzaamheden worden verricht bij Holland Casino Rotterdam. Eerder heeft werknemer in dezelfde functie via Benjamin Services en Frontline Solutions (hierna: Frontline) werkzaamheden bij Holland Casino Rotterdam verricht. Op 29 mei 2019 heeft werknemer van Elite een schriftelijk stuk met als titel “Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd” ontvangen. Hierin is opgenomen dat de eerste maand van de arbeidsovereenkomst zal gelden als proeftijd. Werknemer heeft van Elite een schrijven d.d. 30 mei 2019 ontvangen waarin werknemer wordt medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst per direct wordt beëindigd met inachtneming van het proeftijdbeding. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Elite verzoekt voorwaardelijke ontbinding op de e- of g-grond.

Oordeel

Anders dan werknemer stelt, kan de proeftijd ook na het ingaan van de arbeidsovereenkomst overeengekomen worden, zij het dan alleen nog voor de tijd dat de arbeidsovereenkomst korter dan, in het onderhavige geval, één maand heeft geduurd. Nu vaststaat dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend, is voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste. Uitgegaan wordt dan ook van de omstandigheid dat partijen een proeftijdbeding zijn overeengekomen. Elite heeft gemotiveerd betwist dat sprake is van opvolgend werkgeverschap. Van belang is dat werknemer ten aanzien van Benjamin Services geen door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst heeft kunnen overleggen en evenmin bewijzen van salarisbetalingen zijn overgelegd. De inhoud van de door werknemer met betrekking tot Frontline overgelegde overeenkomsten, waaronder het daarin opgenomen uurtarief, wijzen bovendien meer op het bestaan van een overeenkomst van opdracht dan van een arbeidsovereenkomst. Ook met betrekking tot Frontline heeft werknemer voorts geen salarisstroken dan wel bewijs van salarisuitbetalingen kunnen overleggen. Dat sprake is geweest van opvolgend werkgeverschap is in de onderhavige procedure dan ook niet komen vast te staan. Het proeftijdbeding is dan ook rechtsgeldig overeengekomen. Vaststaat dat Elite door middel van de brief d.d. 30 mei 2019 de arbeidsovereenkomst met werknemer binnen het

geldende proeftijdbeding heeft beëindigd. Elite heeft tijdens de voortgezette mondelinge behandeling desgevraagd niet weersproken dat werknemer op 30 mei 2019 en 2 juni 2019 heeft gewerkt. De omstandigheid dat de planner de ziekmelding van werknemer per 3 juni 2019 heeft aanvaard, maakt de stelling van werknemer, inhoudende dat Elite te kennen had gegeven dat werknemer aan het ontslag geen aandacht hoefde te besteden, bovendien aannemelijk. Immers, als het de bedoeling was om werknemer daadwerkelijk per 30 mei 2019 te ontslaan, zou de ziekmelding ook niet zijn geaccepteerd, althans zou het voor de hand hebben gelegen dat aan hem zou zijn medegedeeld dat zijn dienstverband was beëindigd. Nu Elite voorts ten aanzien van de betermelding en WhatsApp-correspondentie met betrekking tot de inroostering, die op 9 juli 2019 heeft plaatsgevonden tussen werknemer en X, geen duidelijke verklaring heeft kunnen geven, gaat de kantonrechter ervan uit dat Elite het tijdens de proeftijd gegeven ontslag nadien weer heeft ingetrokken. De door werknemer verzochte vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:754

Zaaknummer: 8252504 / VZ VERZ 20-124

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: M.Y. van Oel en S. Verweel-Naumann

Wetsartikelen: 69 Rv en 7:676 BW