

RECHTSPRAAK

Mondelinge arbeidsovereenkomst. Toch geldig proeftijdontslag. Proeftijdbeding staat in de algemeen verbindend verklaarde cao opgenomen.*Feiten*

Op 22 oktober 2019 is werknemer bij Mercatum Gravitas Primo B.V. (hierna: Mercatum) gaan werken op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst is niet schriftelijk vastgelegd. Mercatum valt onder de werkingssfeer van de Cao Retail Non-Food (verder: de cao). Deze cao is algemeen verbindend verklaard van 11 maart 2019 tot en met 31 december 2020. In de cao staat onder meer dat bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de proeftijd tijdens de looptijd van de cao twee maanden bedraagt. Op 29 oktober 2019 heeft Mercatum de arbeidsovereenkomst met werknemer mondeling opgezegd, met een beroep op de proeftijd. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van de opzegging.

Oordeel

De discussie tussen partijen gaat over de vraag of een geldige proeftijd is overeengekomen. Naar het oordeel van de kantonrechter is dat wel het geval. De cao was op het moment van sluiten van de arbeidsovereenkomst algemeen verbindend. Dit betekent dat de afspraken uit die cao van rechtswege doorwerken in alle individuele arbeidsovereenkomsten die onder de werkingssfeer vallen. Dat geldt dus ook als geen schriftelijke arbeidsovereenkomst is opgesteld en ook als niet op de toepasselijkheid van die cao is gewezen. Met deze toepasselijkheid van de cao is ook voldaan aan het vereiste van artikel 7:652 lid 2 BW, dat de proeftijd schriftelijk moet worden overeengekomen. Wel is het zo dat Mercatum in strijd met de cao heeft gehandeld door geen schriftelijke arbeidsovereenkomst op te maken. Daaraan kan echter niet het gevolg worden verbonden dat de cao niet van toepassing is. Als de arbeidsovereenkomst wel schriftelijk was vastgelegd had werknemer ook niet beter geïnformeerd hoeven te zijn over de toepasselijkheid van de cao. Dat is namelijk niet een van de volgens de cao verplicht in de schriftelijke arbeidsovereenkomst op te nemen onderwerpen. Naar het oordeel van de kantonrechter kan de tekst van de cao-bepaling maar op één manier worden uitgelegd. De toevoeging in de laatste zin van het beding dat geen proeftijd kan worden overeengekomen bij arbeidsovereenkomsten van zes maanden of korter, is op zichzelf overbodig. Het is immers ook zonder die bepaling niet toegestaan ten nadele van een werknemer af te wijken van de cao (die een minimumkarakter heeft, dus er mag wel ten voordele van de werknemer worden afgeweken). Het opnemen van deze zin leidt echter niet tot de conclusie dat voor een overeenkomst langer dan zes maanden nog afzonderlijk een

proeftijdbeding moet worden overeengekomen. De zin bevestigt enkel dat voor overeenkomsten van zes maanden of korter niet bij individuele arbeidsovereenkomst alsnog een proeftijdbeding kan worden afgesproken. Nu werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, gold dus een proeftijd van twee maanden. De arbeidsovereenkomst is binnen die periode opgezegd en deze opzegging is geldig. Werknemer heeft ter zitting nog aangevoerd dat het beroep op de proeftijd naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daarvoor zijn echter geen zelfstandige argumenten aangevoerd. Dergelijke argumenten volgen ook niet uit de feitelijke gang van zaken, die past in het wettelijk systeem. De verzoeken van werknemer zijn alle gebaseerd op het uitgangspunt dat het proeftijdontslag geen stand houdt. Dat betekent dat de verzoeken worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:1161

Zaaknummer: 8229976

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: J.F. Overes en J.C. Kuipéri-Botter

Wetsartikelen: 7:652 BW