

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag masseuse rechtsgeldig. Voorafgaande opleidingsovereenkomst is niet te kwalificeren als arbeidsovereenkomst, zodat het proeftijdbeding rechtsgeldig is overeengekomen. Transitievergoeding (€ 81,68 bruto) verschuldigd.

Feiten

Werkneemster is op 20 januari 2020 met werkgeefster een overeenkomst aangegaan met als opschrift ‘opleidingsovereenkomst’ voor de duur van vijf weken. Daarbij is overeengekomen dat werkneemster voor de opleidingsperiode een vergoeding van € 800 netto ontvangt, vermeerderd met een reiskostenvergoeding van € 250. In de overeenkomst staat onder meer: *‘werkgeefster heeft een opleiding opgezet waarmee de kandidaat aan de minimale voorwaarden kan voldoen om in dienst te treden als masseur bij werkgeefster’* en *‘Deze overeenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van de wet’*. Op 24 februari 2020 is tussen werkneemster en werkgeefster een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen voor de duur van acht maanden, met een proeftijd van een maand. Op 17 maart 2020 is werkneemster met een beroep op de proeftijd ontslagen. Werkneemster verzoekt thans vernietiging van het (proeftijd)ontslag.

Oordeel

Voor de beantwoording van de vraag of sprake is geweest van een opzegging in strijd met artikel 7:671 juncto 7:652 BW door werkgeefster is van belang om vast te stellen of de rechtsverhouding die tussen partijen bestond vanaf 20 januari tot en met 23 februari 2020 kwalificeert als een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 lid 1 BW (zoals door werkneemster wordt gesteld) of als een leerovereenkomst (zoals door werkgeefster wordt betoogd). Indien in een tweede opvolgende arbeidsovereenkomst een proeftijd wordt overeengekomen en het gaat om het verrichten van dezelfde werkzaamheden, is deze in beginsel immers nietig. De kantonrechter komt tot het oordeel dat de opleidingsovereenkomst van 20 januari 2020 niet is te kwalificeren als een arbeidsovereenkomst. Vast staat dat partijen bij het aangaan van deze overeenkomst duidelijk de bedoeling hebben gehad dat werkneemster gedurende vijf weken een interne opleiding zou volgen bij werkgeefster en dat na succesvolle afronding daarvan een arbeidsovereenkomst voor de duur van acht maanden zou worden overeengekomen. Bij het aangaan van de opleidingsovereenkomst is overigens al een concept van de arbeidsovereenkomst meegestuurd waarin de proeftijd ook vermeld staat. De aard van de werkzaamheden tijdens de opleidingsperiode en het opleidingsdoel benaderden de werksituatie, maar waren niet geheel hetzelfde. De opleidingswerkzaamheden waren primair gericht op het uitbreiden van eigen kennis, vaardigheden en ervaring met het

oog op de voltooiing van de opleiding tot masseur. Naar het oordeel van de kantonrechter is evenmin sprake van een duidelijke gezagsverhouding tussen partijen, anders dan gebruikelijk in een opleidingstraject. Het spreekt immers voor zich dat werkneemster tijdens het praktijkgedeelte bepaalde instructies diende op te volgen, zoals welke trainingen zij diende te volgen. Daarnaast had werkneemster de vrijheid en gelegenheid om lange pauzes te houden en eerder naar huis te gaan. Dat past niet binnen het karakter van een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:610 BW. Al met al is geen sprake geweest van een arbeidsovereenkomst. Uit het voorgaande volgt dat het ontslag tijdens de proeftijd rechtsgeldig is gegeven, zodat de verzochte vernietiging wordt afgewezen. Nu door werkgeefster het recht op de transitievergoeding niet is weersproken en zij evenmin verweer voert tegen de hoogte van de transitievergoeding waar werkneemster aanspraak op maakt, wordt een bedrag van € 81,68 bruto aan transitievergoeding toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2706

Zaaknummer: 8512181 / ME VERZ 20-63

Rechters: A. van Dijk

Advocaten: A.J. Verweij en K. Hoesenie

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:652 BW en 7:671 BW