

RECHTSPRAAK

De proeftijd van werknemer is eerder gaan lopen doordat feitelijke werkzaamheden eerder zijn aangevangen. Opzegging buiten proeftijd is niet rechtsgeldig, waarmee werknemer recht heeft op een billijke vergoeding.

Feiten

Op 20 september 2019 zijn werkgeefster en werknemer overeengekomen dat werknemer per 1 november 2019 voor onbepaalde tijd in dienst zal treden bij werkgeefster. Op 4 oktober 2019 heeft de Head of Legal van werkgeefster werknemer gevraagd of hij interesse had om samen met hem een presentatie te houden op een congres in Leuven. Op 21 oktober 2019 hebben de Head of Legal en werknemer een lunchafspraak gehad om te spreken over de presentatie. Op 24 oktober 2019 is werknemer aanwezig geweest bij een Q&A Meeting van werkgeefster en op 25 oktober 2019 heeft hij samen met de Head of Legal de presentatie gegeven. Op 20 december 2019 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer met onmiddellijke ingang beëindigd. Werknemer heeft in zijn e-mail van 23 december 2019 tegen het ontslag geprotesteerd. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 350.000 en een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging.

*Oordeel**Proeftijd*

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer al voor de overeengekomen startdatum werkzaamheden in het kader van de bedongen arbeid verricht, waardoor de proeftijd eerder is aangevangen. Het verzoek van de Head of Legal aan werknemer om te werken aan een presentatie is in redelijkheid op te vatten als een opdracht tot het verrichten van werkzaamheden in het kader van de bedongen arbeid. Werkgeefster heeft onvoldoende weersproken dat deze werkzaamheden behoren tot de bedongen arbeid. Ook kan uit het contact tussen de Head of Legal en werknemer worden afgeleid dat het voor de Head of Legal

duidelijk moet zijn geweest dat hij werknemer niet heeft weerhouden van het verrichten van voorbereidingen voor de presentatie. Het verweer van werkgeefster dat zij werknemer geen opdracht heeft gegeven voor de werkzaamheden wordt verworpen, nu het goed valt te begrijpen dat werknemer zich, gelet op zijn toekomstig dienstverband en de wens om een goede indruk op werkgeefster te maken, niet vrij voelde om de verzoeken van de Head of Legal af te wijzen. Nu de feitelijke werkzaamheden in het kader van de bedongen arbeid al voor 1 november 2019 zijn aangevangen, is de proeftijd dat ook. Het is echter voor de kantonrechter niet mogelijk het exacte aanvangsmoment vast te stellen. Duidelijk is wel dat dit moment ligt voor 20 oktober 2019. Dit betekent dat het ontslag op 20 december 2019 buiten de proeftijd heeft plaatsgevonden en dus niet rechtsgeldig is.

Billijke vergoeding

Nu sprake is van opzegging in strijd met de daarvoor geldende opzeggingsregels ligt de ernstige verwijtbaarheid van het handelen van werkgeefster daar al in besloten. Werknemer heeft daarom recht op een billijke vergoeding. Naar het oordeel van de kantonrechter blijft de in inkomensschade van werknemer als gevolg van het verwijtbaar handelen van werkgeefster beperkt. Er bestaat geen reden om aan te nemen dat – zoals werknemer heeft gesteld – de arbeidsovereenkomst nog ten minste vijf jaar zou hebben geduurd. Zo is werknemer blijkens zijn cv in vorige banen niet langer dan twee jaar werkzaam geweest. Het feit dat werkgeefster al zo snel ontevreden was over werknemer geeft aanleiding om aan te nemen dat werkgeefster indien de opzegging niet zou hebben plaatsgevonden, maatregelen zou hebben genomen om het functioneren in de gewenste richting te bewegen en indien dit onvoldoende resultaat zou hebben gehad, zou hebben gestreefd naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter acht het, ook gelet op de nog maar zo korte duur van het dienstverband, reëel dat de arbeidsovereenkomst bij het achterwege blijven van de opzegging, binnen het jaar zou zijn geëindigd. Nu werknemer ook al sinds 17 februari 2020 ergens anders werkzaam is en hij in de tussentijd een WW-uitkering heeft ontvangen, wordt de billijke vergoeding vastgesteld op € 5.000. Verder wordt aan werknemer een gefixeerde schadevergoeding toegekend van één maand loon, omdat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:9039

Zaaknummer: 8268368 VZ VERZ 20- 459

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: T. van Liempd en D.G. Veldhuizen

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW en 7:681 BW