

RECHTSPRAAK

Proeftijdbeding nietig, aangezien werkneemster al eerder in dienst was bij werkgeefster. Werkgeefster heeft onvoldoende aannemelijk kunnen maken dat de nieuwe overeenkomst duidelijke andere vaardigheden of verantwoordelijkheden eist. Billijke vergoeding toegewezen ter hoogte van € 14.405 bruto (half jaarsalaris).

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2019 in dienst getreden bij Medische Haartransplantatie Klinieken B.V. (hierna: MHK) op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden. Na nog een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden hebben partijen op 1 januari 2021 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur gesloten. In deze overeenkomst is een proeftijdbeding opgenomen van twee maanden. Tijdens een gesprek op 26 januari 2021 heeft MHK werkneemster te kennen gegeven de arbeidsovereenkomst, tijdens de proeftijd, te beëindigen. Aan het einde van die dag heeft MHK haar per e-mail de beëindiging bevestigd. Diezelfde avond heeft werkneemster in een antwoordmail ontkend dat zij heeft ingestemd met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en heeft zij daartegen bezwaar gemaakt. Werkneemster legt zich neer bij de beëindiging, maar verzoekt de kantonrechter MHK te veroordelen aan haar een vergoeding te voldoen wegens onregelmatige opzegging van het dienstverband van € 2.548,58 bruto. Daarnaast verzoekt zij MHK onder meer te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding van € 1.191, bruto en een billijke vergoeding van € 28.810 bruto. Aan haar verzoek legt zij ten grondslag dat het proeftijdbeding in de arbeidsovereenkomst van 1 januari 2021 ongeldig is, waardoor de opzegging van de arbeidsovereenkomst onregelmatig en onrechtmatig is. MHK beroept zich op de tenzij-bepaling van artikel 7:652 lid 8 onder d BW, waarmee een proeftijd kan worden bedongen indien de overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden eist.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van een geldige opzegging. Tussen partijen staat vast dat werkneemster en MHK met de arbeidsovereenkomst van 1 januari 2021 een opvolgende arbeidsovereenkomst hebben gesloten. Uit wat werkneemster naar voren heeft gebracht, volgt dat zij de in de arbeidsovereenkomst opgesomde werkzaamheden al eerder uitvoerde. Uit overgelegde e-mailberichten komt naar voren dat werkneemster deze werkzaamheden ook zelfstandig uitvoerde als de situatie daarom vroeg en dat zij ook eerder als teamleider van alle assistenten en gastdames optrad. MHK heeft niet voldoende onderbouwing verschaft om tot de conclusie te kunnen komen dat met de laatste

arbeidsovereenkomst sprake was van een functiewijziging. De kantonrechter overweegt dat MHK dus al voor de arbeidsovereenkomst van 1 januari 2021 zich een goed beeld heeft kunnen vormen van de mate waarin werkneemster deze vaardigheden beheerste en/of uitvoering gaf aan deze verantwoordelijkheden. Dat betekent dat het proeftijdbeding in de arbeidsovereenkomst van 1 januari 2021 nietig is. De opzegging, die is gedaan met een beroep op dat beding, is dan ook niet rechtsgeldig. De verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal worden toegewezen. Ook de verzochte transitievergoeding zal worden toegewezen, omdat de arbeidsovereenkomst door MHK is opgezegd (art. 7:673 lid 1 onder a BW). Werkneemster heeft daarnaast recht op een billijke vergoeding, aangezien MHK de voor een rechtsgeldig ontslag geldende voorschriften niet heeft nageleefd. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding rekening houdend met alle omstandigheden van het geval (waaronder: vlekkeloos dienstverband, aantal malen verlengd, mededeling van goed functioneren, geen vooropleiding werkneemster, concurrentiebeding en geen concreet uitzicht op een nieuwe baan) op een bedrag van € 14.405 bruto (overeenkomend met het salaris over een half jaar).

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:9631

Zaaknummer: 9173445/21-50296

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: J. Marges

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:671 BW, 7:672 BW, 7:673 BW en 7:681 BW