

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig. Dienstverband is al eerder dan ingangsdatum in arbeidsovereenkomst aangevangen. Proeftijdbeding voldoet niet aan schriftelijkheidsvereiste. Vergoedingen, waaronder billijke vergoeding van € 6.500, en loonvordering toewijsbaar.

Feiten

Werkneemster is in 2016 in dienst geweest van SvW Retail B.V. Dit dienstverband is geëindigd op 31 december 2016 door middel van een vaststellingsovereenkomst tussen partijen. SvW Retail heeft werkneemster op 20 februari 2023 een arbeidsovereenkomst toegestuurd met een duur van 8 maanden, ingaande op 1 maart 2023. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van één maand opgenomen. In de week van 21 februari 2023 (vóór ingangsdatum arbeidsovereenkomst) is werkneemster gaan meelopen met de medewerkster die zij zou gaan vervangen. Werkneemster heeft daarvoor een bedrag van € 400 netto ontvangen. Op 24 februari 2023 vond een bedrijfsborrel plaats, waarbij werkneemster aanwezig was. Op enig moment is zij bewusteloos aangetroffen. Zij is door een ambulance opgehaald en naar het ziekenhuis gebracht. Werkneemster heeft zich op 27 februari 2023 ziek gemeld. Op 13 maart 2023 bericht SvW Retail aan werkneemster: ‘Zullen we er een streep onder zetten? Jammer, had je graag aan boord gehad maar begrijp dat dat niet mogelijk is. Sterkte!’. Sinds juni 2023 wordt werkneemster behandeld voor ptss-klachten naar aanleiding van seksueel misbruik in februari 2023. Op 5 juli 2023 hebben twee medewerkers van SvW Retail verklaard dat er op de bedrijfsborrel veel werd gedronken en dat het leek alsof werkneemster vrijwillig meedeed aan seksuele handelingen. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd en verzoekt toekenning van onder meer een billijke vergoeding (€ 15.041,11 bruto), de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding (€ 2.916,70 bruto), alsmede loon over de periode van 21 februari 2023 tot en met 12 maart 2023 onder verrekening van het voorschot van € 400 netto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst

SvW Retail voert allereerst aan dat geen sprake is geweest van een dienstverband. De arbeidsovereenkomst is niet door partijen ondertekend en er is volgens SvW Retail geen uitvoering aan gegeven, nu werkneemster na 1 maart 2023 (ingangsdatum overeenkomst) niet

heeft gewerkt. De kantonrechter gaat hier niet in mee. Tussen partijen staat immers vast dat er mondeling overeenstemming was bereikt over een groot deel van de arbeidsvoorwaarden, zoals de werkzaamheden die werkneemster zou gaan uitvoeren, de duur van de arbeidsovereenkomst, de beloning en andere gebruikelijke arbeidsvoorwaarden. Deze zijn neergelegd in de arbeidsovereenkomst en die is aan werkneemster toegestuurd. Alleen de handtekening van partijen ontbrak nog; daar waren partijen nog niet aan toegekomen. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit het voorgaande, nu sprake was van overeenstemming over de essentialia van de arbeidsovereenkomst, dat sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Ook is de kantonrechter van oordeel dat het dienstverband al op 21 februari 2023 is ingegaan. Het gevorderde loon is dan ook toewijsbaar.

Proeftijdbeding en opzegging

De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van een schriftelijk overeengekomen proeftijdbeding, nu de arbeidsovereenkomst niet is ondertekend. Daarmee is het proeftijdbeding nietig. Nu ook niet is gebleken van een andere mogelijkheid tot tussentijdse opzegging, was SvW Retail niet bevoegd de overeenkomst op te zeggen. Er is dan ook sprake van een vernietigbare opzegging.

Vergoedingen

De verzochte gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding worden toegewezen. Ook het verzoek om een billijke vergoeding toe te kennen wordt toegewezen. In de omstandigheden van het geval ziet de kantonrechter aanleiding de billijke vergoeding vast te stellen op een bedrag van € 6500 bruto. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat werkneemster al een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding ontvangt. Voorts staat thans onvoldoende vast dat de door werkneemster gestelde traumaklachten (volledig) aan hetgeen op de bedrijfsborrel heeft plaatsgevonden zijn te wijten en dat de behandeling dermate intensief is en lang duurt dat werkneemster tot 1 november 2023 niet zal kunnen werken. In het behandelplan is immers opgenomen dat de behandeling ongeveer zes maanden gaat duren en (alleen) bestaat uit wekelijkse afspraken. Uit de stukken volgt niet dat is uitgesloten dat werkneemster op enig moment, ook tijdens de behandeling, weer aan het werk kan gaan.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:6319

Zaaknummer: 10504493 AZ VERZ 23-28 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: A.M. van Geel en H.M. Paijmans

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