

RECHTSPRAAK

Proeftijdopzegging. Tussen partijen staat ter discussie of de proeftijdopzegging rechtsgeldig is. Volgens verzoeker is een arbeidsovereenkomst gesloten voor de duur van zes maanden en niet voor de duur van zes maanden en één dag.

Feiten

Werkneemster is op 8 februari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van administratief medewerkster voor 30 uur per week. Het brutomaandloon bedraagt € 2.053 exclusief vakantietoeslag. Er is geen cao van toepassing. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werkneemster met ingang van 8 februari 2024 bij werkgever in dienst treedt in de functie van administratief medewerkster. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van zes maanden en eindigt op 8 augustus 2024. Er geldt een proeftijd van een maand en er is een tussentijdsopzegbeding overeengekomen. Op 20 februari 2024 wordt de arbeidsovereenkomst met een beroep op de proeftijd opgezegd. Werkneemster stelt dat de proeftijd niet geldig is en verzoekt onder meer een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding, vakantie-uren en vakantietoeslag. Werkgeefster voert aan dat uit de arbeidsovereenkomst blijkt dat deze eindigt op 8 augustus 2024. Dit betekent dat de duur van de arbeidsovereenkomst neerkomt op zes maanden en één dag. Dit was volgens werkgeefster ook de bedoeling van partijen.

Oordeel

Indien in een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden of korter tóch een proeftijdbeding wordt opgenomen, dan is dat beding nietig. De kantonrechter oordeelt dat partijen een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan voor de duur van zes maanden. Partijen hebben hun afspraken over de duur van de arbeidsovereenkomst vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Kijkend naar de tekst en de genoemde data, kan dit artikel op twee manieren worden uitgelegd, met dien verstande dat in het oog springt dat in de tekst van het artikel expliciet zes maanden staat vermeld (en niet zes maanden en één dag). Voor de beantwoording van de vraag welke duur partijen zijn overeengekomen, moet volgens vaste rechtspraak niet alleen worden gekeken naar de taalkundige bewoordingen van de tekst van de overeenkomst, maar komt het ook aan op de zin die partijen over en weer redelijkerwijs aan elkaars verklaringen en gedragingen mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Op de mondelinge behandeling heeft werkneemster verklaard dat zij haar sollicitatiegesprek heeft gevoerd met de directrice van werkgeefster. Daarbij is ook de duur van de arbeidsovereenkomst besproken. Werkgeefster heeft volgens werkneemster gezegd dat de arbeidsovereenkomst voor de duur van zes

maanden zou worden aangegaan (en dus niet voor zes maanden en één dag). Dat werkneemster de arbeidsovereenkomst met daarin het proeftijdbeding ondertekend heeft, kan haar niet worden tegengeworpen. Onder deze omstandigheden kan niet worden vastgesteld dat het haar bedoeling was om een arbeidsovereenkomst van zes maanden en één dag aan te gaan, terwijl partijen expliciet anders (te weten: een arbeidsovereenkomst voor de duur van een half jaar) hebben besproken. De vorderingen van werkneemster worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:5825

Zaaknummer: 11057064 \ AZ VERZ 24-28

Rechters: D. van Dam

Advocaten: D.A. Schalker en S.C.L. Thoolen

Wetsartikelen: 7:652 BW; 7:673 BW; 7:677 BW