

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst van werkneemster is opgezegd tijdens de proeftijd, zodat het verzoek tot wedertewerkstelling met nevenverzoeken, waaronder een billijke vergoeding van € 60.000 bruto, wordt afgewezen.

Feiten

Tussen partijen (werkneemster en de Gemeente Ede) is een arbeidsovereenkomst overeengekomen met daarin een proeftijdbeding. Partijen gaan ervan uit dat, als het dienstverband op 30 april 2024 is aangevangen, de arbeidsovereenkomst uiterlijk 30 mei 2024 tijdens de proeftijd kon worden opgezegd. Tussen partijen is in geschil of dit is gebeurd. Werkneemster verzoekt onder meer (a) wedertewerkstelling, (b) vernietiging van de opzegging, (c) loondoorbetaling, (d) gefixeerde schadevergoeding, (e) betaling overuren en (f) de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst op 30 mei 2024 tijdens de proeftijd is opgezegd. Op 30 mei 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. Tijdens dit gesprek is het besluit van Gemeente Ede om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te beëindigen aan de orde gekomen. Op dat moment moet voor werkneemster duidelijk zijn geweest dat Gemeente Ede het dienstverband wilde beëindigen tijdens de proeftijd. Dit was immers tijdens een gesprek van 27 mei 2024 al als mogelijkheid aan de orde gekomen, welk gesprek werkneemster zelf in haar agenda heeft gepland als ‘proeftijdgesprek’. Vervolgens heeft werkneemster daar duidelijk rekening mee gehouden doordat zij zich erop is gaan oriënteren of zij in dat geval een uitkering kon aanvragen. Na het gesprek blijkt uit de e-mailberichten aan de afdeling P&O van Gemeente Ede dat zij meldt dat de arbeidsovereenkomst met haar met gebruikmaking van de proeftijd is beëindigd. Werkneemster heeft ook overeenkomstig gehandeld doordat zij na het gesprek meteen haar spullen heeft ingeleverd en die middag niet meer heeft gewerkt. De brief van 31 mei 2024 die Gemeente Ede vervolgens aan werkneemster heeft gestuurd blinkt niet uit in duidelijkheid. Hoewel van een werkgever mag worden verwacht dat hij geen onduidelijkheid laat bestaan, kan uit die brief echter niet geconcludeerd worden dat Gemeente Ede niet langer de wens had om de arbeidsovereenkomst in de proeftijd op te zeggen, maar eerder dat zij coulancehalve als ingangsdatum 1 juni 2024 hanteert. Dit leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst tijdig is opgezegd tijdens de proeftijd. Het primaire verzoek tot wedertewerkstelling met nevenverzoeken wordt daarom afgewezen. De subsidiair gevorderde vergoedingen komen

evenmin voor toewijzing in aanmerking.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:6166

Zaaknummer: 11210320 \ HA VERZ 24-103

Rechters: R.M. Schoo

Advocaten: M.J. de Coninck

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW; 7:672 lid 11 BW; 7:673 BW; 7:681 BW