

RECHTSPRAAK

Toewijzing billijke vergoeding (van € 40.000, in plaats van gevorderde € 200.000) in verband met onterechte opzegging binnen tweede proeftijd. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever, maar korte duur dienstverband en mismatch drukken hoogte vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 3 maart 2025 voor onbepaalde tijd bij Lycamobile in dienst getreden, een groot internationaal telecombedrijf, als Head of Digital Sales. In de arbeidsovereenkomst was onder meer een proeftijd van twee maanden opgenomen. Het salaris van werknemer bedroeg € 10.417 bruto per maand excl. 8% vakantietoeslag. In de eerste maand werd werknemer aangestuurd door de VP Digital vanuit Londen. Op 2 mei 2025 vond een online vergadering plaats met werknemer, de VP Digital, HR en de Sales Director, waarin de VP Digital zijn ontevredenheid over het functioneren uitte, maar aangaf werknemer nog een kans te willen geven. Diezelfde dag mailde HR dat de arbeidsovereenkomst na afloop van de proeftijd niet zal worden verlengd, omdat de VP Digital meer tijd nodig had om het functioneren te beoordelen. Op 8 mei 2025 sloten partijen een tweede arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, met ingang van 4 mei 2025, opnieuw met een proeftijd van twee maanden. Op 1 juli 2025 werd in een online vergadering aan werknemer meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd. HR bevestigde per e-mail onder meer dat de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd werd opgezegd. Bij e-mail van 8 juli 2025 stelde de toenmalige gemachtigde van werknemer dat het proeftijdbeding in de tweede arbeidsovereenkomst én de opzegging niet rechtsgeldig waren, maar dat werknemer vooralsnog berustte in de opzegging. Op 7 augustus 2025 liet werknemer via zijn gemachtigde weten dat hij ondanks vele sollicitaties nog geen andere baan had gevonden en alsnog bereid was over werkhervatting te spreken. Lycamobile antwoordde op 12 augustus 2025 dat zij hem niet enkel zou terugnemen, omdat hij geen andere baan kon vinden en zonder oprechte intentie om weer voor Lycamobile te werken. Met ingang van 1 augustus 2025 ontving werknemer (voorwaardelijk) een WW-uitkering van € 4.198 bruto per maand excl. 8% vakantiegeld. Werknemer verzoekt de kantonrechter Lycamobile te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding van € 200.000 bruto, de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding van € 20.686,14 bruto wegens onregelmatige opzegging. Lycamobile voert verweer, maar erkent dat het tweede proeftijdbeding nietig was en dat de opzegging daardoor niet rechtsgeldig was. Zij betwist echter de hoogte van de billijke vergoeding.

Oordeel

Aangezien Lycamobile heeft erkend dat zij gehouden is de wettelijke transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging te betalen, worden beide componenten (correct berekend) toegewezen. Ten aanzien van de billijke vergoeding is sprake van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW door ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De kantonrechter weegt alle omstandigheden. De arbeidsovereenkomst duurde slechts vier maanden. Er was een duidelijke 'mismatch' en weinig perspectief op een langdurige samenwerking, hetgeen mede blijkt uit het opnieuw overeenkomen van een proeftijd, de correspondentie waarin werknemer herhaaldelijk in de opzegging berust, zijn latere bereidheid tot werkherhaling uitsluitend uit noodzaak en het intrekken van zijn verzoek tot herstel van het dienstverband bij aanvang van de zitting. Daar staat tegenover dat werknemer door de handelwijze van Lycamobile van de ene op de andere dag werkloos werd en een aanzienlijk inkomensverlies leed: van € 10.417 bruto per maand (excl. vakantiegeld) naar een WW-uitkering van € 4.198 bruto. Een relevante verzachtende factor voor Lycamobile is dat partijen bij aanvang wel een geldig proeftijdbeding waren overeengekomen. Het is niet uitgesloten dat Lycamobile – indien zij zich van het verbod op een tweede proeftijd bewust was geweest – het dienstverband al binnen de oorspronkelijke proeftijd zou hebben beëindigd. Gezien zijn leeftijd, opleidingsniveau en functie acht de kantonrechter het aannemelijk dat werknemer binnen afzienbare tijd nieuw werk zal vinden. Alles afwegend stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op € 40.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9122

Zaaknummer: 11845070 \ EA VERZ 25-955

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: M. Rooimans en T. Koenders

Wetsartikelen: 7:652 BW