

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag geldig zonder schriftelijk proeftijdbeding. Geen opvolgend werkgeverschap. Geen stilzwijgende verlenging van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Werkneemster is op 19 augustus 2008 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden van werkgever A. De arbeidsovereenkomst eindigde per 19 februari 2009. Werkgever A zit in het bedrijfspan van werkgever B. Werkneemster verrichtte in opdracht ook werkzaamheden voor werkgever B. In januari 2009 is afgesproken dat werkneemster in dienst zal treden bij werkgever B en voor een dag aan werkgever A zal worden uitgeleend. In de nieuwe arbeidsovereenkomst met werkgever B staat een proeftijdbeding opgenomen. Op 16 maart 2009 wordt werkneemster tijdens de proeftijd ontslagen. Werkneemster vordert loon van zowel werkgever A als B. Ten aanzien van A stelt werkneemster zich op het standpunt dat zij haar gebruikelijke werkzaamheden is blijven verrichten, zodat sprake is van stilzwijgende voortzetting ex artikel 7:668 BW. Jegens B stelt zij zich op het standpunt dat het proeftijdbeding niet geldig is, want in strijd met Dingler/Merkelbach. Voorts stelt werkneemster zich op het standpunt de arbeidsovereenkomst nimmer te hebben ondertekend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van stilzwijgende voortzetting is geen sprake, nu uitdrukkelijk is gesproken over de indiensttreding van werkneemster bij werkgever B. De vordering jegens A wordt derhalve afgewezen. Met betrekking tot het schriftelijkheidsvereiste van het proeftijdbeding, oordeelt de kantonrechter dat partijen overeenstemming hadden over de arbeidsvoorwaarden en dat werkgever B erop mocht vertrouwen dat werkneemster de arbeidsovereenkomst zou hebben ondertekend. Omdat de functie van werkneemster bij werkgever B aanzienlijk complexer was dan bij werkgever A, kan niet worden geoordeeld dat sprake is van opvolgend werkgeverschap. Werkgever A richtte zich immers op EHBO-cursussen, terwijl werkgever B zich met MBO- en HBO-onderwijs bezighield. Het enkele feit dat werkgevers in hetzelfde bedrijfspan zaten en werkgever B werkneemster kende, maakt niet dat hij daardoor werkneemsters geschiktheid voor de functie reeds proefondervindelijk had kunnen testen.

Volgt afwijzing loonvordering.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-08-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2009:BKo852

Zaaknummer: 455998 VV 09-55

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:652 BW