

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever c.s.

Proeftijdontslag wegens meningsverschil over de inhoud van bedongen werkzaamheden is niet in strijd met goed werkgeverschap, nu dit meningsverschil het gevolg is van miscommunicatie en niet van onzorgvuldigheid aan de zijde van werkgever.

Feiten

Werkneemster was sinds 2007 werkzaam bij Visio in de functie van medewerker communicatie en voorlichting. Omdat bij Visio geen functie als communicatieadviseur beschikbaar was, is werkneemster vanaf dat moment op zoek gegaan naar een andere baan. In mei 2016 is werkneemster in contact gekomen met werkgever A en B. Zij hebben vervolgens gezamenlijk de mogelijkheden voor een dienstverband bij werkgever C verkend. Op 20 juni 2016 is werkneemster bij werkgever C in dienst getreden in de functie van Communicatiemanager. Het betrof een dienstverband van 32 uur per week, voor de bepaalde tijd van zeven maanden. Er gold een proeftijd van één maand (van 13 juni 2016 tot 11 juli 2016). Op 20 juni 2016 is werkneemster begonnen en heeft zij voornamelijk e-mail beantwoord. Op 21 juni 2016 heeft zij aan werkgever A en B te kennen gegeven dat afwisseling in werkzaamheden voor haar belangrijk is. Op 22 juni 2016 hebben werkgever A en B (met een beroep op de proeftijd) ontslag aangezegd, omdat de door werkneemster te bekleden functie niet in overeenstemming was met haar kwaliteiten en wensen. Bij brief van 9 augustus 2016 heeft werkneemster werkgever c.s. aansprakelijk gesteld voor de door haar geleden schade. Zij stelt zich op het standpunt dat werkgever A, B en C bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst en tijdens de arbeidsovereenkomst onrechtmatig en/of in strijd met goed werkgeverschap hebben gehandeld.

Oordeel

De kantonrecht stelt voorop dat een werkgever zich ook tijdens de proeftijd als een goed werkgever heeft te gedragen. De werkgever dient zorgvuldig om te gaan met de belangen van de nieuwe werknemer. Indien hij zulks nalaat, kan sprake zijn van een schadeplichtigheid uit hoofde van artikel 7:611 BW. De schending van artikel 7:611 BW kan eruit bestaan dat de werkgever de nieuwe werknemer onvoldoende kans geeft zich in de arbeidsovereenkomst te bewijzen en/of zich onvoldoende afvraagt of hij wel behoefte heeft aan de functie waarop de nieuwe werknemer in dienst is getreden. In het onderhavige geval wordt als volgt geoordeeld. Hoewel de teleurstelling van werkneemster invoelbaar is en werkgever A en B wellicht wat direct hebben gereageerd met een beëindiging van het dienstverband, kan dat niet leiden tot

toewijzing van de vordering van werkneemster. Op zitting is duidelijk geworden dat partijen bij het aangaan van het dienstverband een verschillend verwachtingsniveau hadden over de feitelijke invulling van de functie. De invulling die men heeft gegeven aan de functie 'Communicatiemanager' is eerder debet aan miscommunicatie dan onzorgvuldigheid aan de zijde van werkgever A en B. Voorstelbaar was geweest dat werkgever A en B met werkneemster hadden besproken dat de arbeidsovereenkomst zou moeten eindigen tegen het einde van de proeftijd dan wel na afloop van zeven maanden (indien en voor zover werkneemster bereid was de taken alsnog op zich te nemen). Dat zij zulks achterwege hebben gelaten, maakt hen echter niet schadelijkt. Daar komt bij dat in de proeftijd juist een directe beëindiging van het dienstverband, zonder redelijke grond, mogelijk is. Het feit dat werkneemster een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft opgezegd om bij werkgever A en B in dienst te treden, maakt dit niet anders. Dat is immers doorgaans het geval bij een wisseling van baan. De leeftijd van werkneemster is evenmin redengevend. Als werkneemster geen risico wilde nemen, had zij ofwel geen proeftijdbepaling in de arbeidsovereenkomst moeten accepteren of geen ontslag moeten nemen. De vordering van werkneemster wordt dan ook, gelet op het voorgaande, afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:6698

Zaaknummer: 5482338 CV EXPL 16-31969

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: S.C. Veenhoff en A.M. den Hollander

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:652 BW