

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

<p>Geen sprake van feitelijk verlengde proeftijd nadat arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd binnen de proeftijd wordt opgezegd en omgezet in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Geen misbruik van recht of strijd met goed werkgeverschap. Nieuwe overeenkomst uit coulance aangeboden.</p>

Feiten

Op 6 november 2017 komt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand tussen werkneemster en werkgever. Daarin is een proeftijdbegin opgenomen met de duur van een maand. Op 4 december 2017 wordt de arbeidsovereenkomst door werkgever opgezegd. De reden voor het ontslag is dat werkgever niet met volle overtuiging kan zeggen dat werkneemster haar functie naar wens vervult. Werkgever merkt daarbij op dat het om een nieuwe functie gaat en hij zelf ook nog niet goed weet wat een 'goede vervulling' van die functie precies is. Werkgever doet werkneemster vervolgens een aanbod om op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee maanden (wederom) in dienst te treden. Deze arbeidsovereenkomst komt op 6 december 2017 tot stand. Bij brief van 8 december 2017 schrijft werkgever aan werkneemster dat de arbeidsovereenkomst niet verlengd zal worden. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onrechtmatig is beëindigd, zodat thans nog een arbeidsovereenkomst tussen partijen bestaat. Zij verzoekt betaling van een billijke vergoeding. Daaraan legt zij onder meer ten grondslag dat de proeftijd feitelijk is verlengd van een maand naar vier maanden, wat in strijd zou zijn met de ratio van de proeftijd. Werkgever zou daarmee, aldus werkneemster, het gesloten stelsel van ontslag omzeilen.

Oordeel

Verlengde proeftijd?

Vooropstaat dat de arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd) op 4 december 2017 tot een einde is gekomen op basis van een rechtsgeldig tot stand gekomen opzegbeding. In zoverre bestaat geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding. Er kan echter sprake zijn van misbruik (en dus van een nietig proeftijdbeding) ingeval een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdens de proeftijd wordt omgezet in een overeenkomst voor bepaalde tijd, namelijk als dit de strekking heeft de wettelijke termijn te ontduiken. Daarvan is echter niet gebleken. Omdat werkneemster te kennen had gegeven dat zij graag nog een kans wilde

krijgen, heeft werkgever haar uit coulance een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangeboden. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan dan ook niet worden gekwalificeerd als een verlengde proeftijd. Van een omzetting die de strekking heeft de wettelijke termijn te ontduiken is dan ook geen sprake.

Goed werkgeverschap

Ten slotte verwerpt de kantonrechter het verzoek van werkneemster tot betaling van een billijke vergoeding op grond van handelen in strijd met goed werkgeverschap. Een schending van deze norm leidt niet tot het toekenning van een billijke vergoeding op grond van het bepaalde in artikel 7:681 BW. Ten overvloede merkt de kantonrechter op dat ook niet is gebleken dat werkgever in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld. Werkneemster wordt niet gevolgd in haar stelling dat zij bij haar voormalige werkgever, bij wie zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, is 'weggekaapt'. Dat haar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werd aangeboden door werkgever maakt dit niet anders; in die overeenkomst lag immers een proeftijd besloten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-04-2018

Zaaknummer: 6633082