

RECHTSPRAAK

Geen verplichting om werkneemster na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden. Toetsingskader voor toegezegde verlenging van een arbeidsovereenkomst bij gebleken geschiktheid.*Feiten*

Werkneemster is per 12 december 2011 in dienst getreden bij Servex B.V. Deze onderneming is per 14 mei 2012 opgegaan in NS Stations Retailbedrijf B.V. (hierna: NSRB). Werkneemster is vervolgens in 2018 aansluitend in dienst getreden bij NS Reizigers. De teammanager van werkneemster heeft in maart 2019 in een functieervullingsformulier geconcludeerd dat werkneemster onvoldoende functioneert en dat haar jaarcontract niet zal worden verlengd. Werkneemster heeft tegen deze beoordeling een klacht ingediend bij de klachtencommissie van de NS. De klachtencommissie heeft de klacht gegrond verklaard omdat geen goed verbetertraject heeft plaatsgevonden, en heeft geadviseerd een arbeidsovereenkomst voor ten minste een half jaar aan te bieden. Volgens NS Reizigers is er geen sprake van gebleken geschiktheid voor de functie en is er daarom ook geen grond om de arbeidsovereenkomst te verlengen. Het advies van de klachtencommissie wordt om die reden niet overgenomen, zodat de arbeidsovereenkomst van rechtswege per 31 mei 2019 geëindigd blijft. Werkneemster vordert in deze procedure werkhervatting en doorbetaling van haar salaris.

*Oordeel**Ketenregeling*

Werkneemster stelt dat sprake is van opvolgend werkgeverschap en dat op grond hiervan per 1 juni 2018 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen. De kantonrechter deelt de conclusie van NS Reizigers dat bij deze functies geen sprake is van dezelfde of soortgelijke werkzaamheden. Werkneemster heeft weliswaar gesteld dat het gaat om vergelijkbare werkzaamheden omdat beide functies zien op het bieden van service en het verkopen van een bepaald product en dat zij in beide functies op het station werkzaam was en NS vertegenwoordigde, maar deze gemeenschappelijke aspecten van de functies zijn te algemeen om alleen op grond hiervan aan te nemen dat de functies dezelfde of soortgelijke werkzaamheden inhielden. Om die reden is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster geen beroep op de ketenregeling toekomt.

Goed werkgeverschap

De kantonrechter stelt voorop dat de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en NS Reizigers een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is die op 31 mei 2019 van rechtswege is geëindigd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft NS Reizigers in dit geval in redelijkheid kunnen oordelen dat werkneemster onvoldoende geschikt is voor de functie van servicemedewerkster en in redelijkheid heeft kunnen besluiten haar per 1 juni 2019 geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Hieraan liggen diverse incidenten en ten grondslag. Bovendien heeft NS Reizigers aan de hand van verslagen voldoende onderbouwd waarom zij werkneemster niet geschikt vindt voor haar functie en dat werkneemster voldoende in de gelegenheid is gesteld haar functioneren te verbeteren. NS Reizigers heeft daarom niet in strijd met de eisen van goed werkgeverschap dan wel de redelijkheid en de billijkheid gehandeld door te besluiten om werkneemster geen contract voor onbepaalde tijd aan te bieden en kon daarnaast in redelijkheid voorbijgaan aan het advies van de klachtencommissie. Gezien het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat NS Reizigers niet gehouden was om werkneemster na de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst nog een nieuw contract voor bepaalde of onbepaalde tijd aan te bieden. De vorderingen van werkneemster worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:995

Zaaknummer: 8257592 UV EXPL 20-5 MS/1270

Rechters: E.M. de Stigter

Advocaten: A.E. Doornbos en A.D. Siderius

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:668a BW