

RECHTSPRAAK

Werkneemster is er niet in geslaagd bewijs te leveren dat haar in strijd met de bepaling in de arbeidsovereenkomst een tijdelijke verlenging in plaats van een vast contract is aangeboden.

Feiten

Bij tussenvonnis is werkneemster toegelaten tot het leveren van bewijs van haar stelling dat: “[naam 1] op 10 juli 2020 per telefoon aan haar heeft gemeld dat besloten is tot een verlenging van haar arbeidscontract met de duur van een jaar, met als reden het mogelijke vertrek van [naam leidinggevende] en de wens van de TUD om te bezien hoe de verstandhouding/relatie tussen [eiseres] en de nieuwe [leidinggevende] zal zijn (is er een ‘klik?’)”. Werkneemster heeft een (transcriptie van een) geluidsopname van een telefonisch gesprek, gevoerd tussen haar en [naam 1] op 10 juli 2020, overgelegd (hierna: het telefoongesprek). De feitelijke inhoud van de overgelegde transcriptie is niet in geschil.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster er niet in is geslaagd te bewijzen dat, samengevat, de Technische Universiteit Delft (TUD) heeft besloten haar arbeidscontract te verlengen met de duur van een jaar, omdat de TUD wenste af te wachten hoe de verstandhouding/relatie tussen werkneemster en haar nieuw aan te stellen leidinggevende zou zijn. Uit het telefoongesprek leidt de kantonrechter af dat het verlengen van de arbeidsovereenkomst van werkneemster met de duur van een jaar samenhang met een door de TUD ingezet proces om de problemen bij de directie op te lossen. Die omstandigheid leidt echter niet automatisch tot de conclusie dat de contractverlenging van werkneemster met de duur van een jaar is ingegeven door die wisseling van de leidinggevende en de vraag of er tussen de nieuw aan te stellen leidinggevende en werkneemster een (samenwerkings)klik zal zijn. Niet gebleken is dat de reden van de verlenging van haar arbeidsovereenkomst met de duur van een jaar (direct) met het vertrek van de leidinggevende samenhang, noch dat dat zo door de TUD is gezegd. Er is tijdens het telefoongesprek wel expliciet aan werkneemster gemeld dat er een kluwen moet worden ontward, dat er opvallend veel interne klachten spelen en dat de TUD niet weet wat de rol van werkneemster (en/of anderen) is in dat geheel. Daar komt bij dat is gebleken dat werkneemster ook eerder feedback heeft gekregen op haar functioneren. Nu werkneemster er niet in is geslaagd het bewijs van haar stelling te leveren, moet het ervoor worden gehouden dat de TUD het functioneren van werkneemster als uitgangspunt heeft genomen bij haar besluitvorming over het al dan niet toekennen van een vast contract. Nu werkneemster onvoldoende heeft betwist dat zij in de ogen van de werkgever niet voldoende goed functioneerde om aan haar een arbeidsovereenkomst van

onbepaalde duur aan te bieden, zal haar vordering worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:16844

Zaaknummer: 8914942 \ RL EXPL 20-22859

Rechters: M.S. Vonck

Advocaten: F. van der Wiele en F.W. van Herk

Wetsartikelen: 7:610 BW