

RECHTSPRAAK

Twee keer proeftijdontslag rechtsgeldig, omdat nieuwe functie na eerste proeftijdontslag wezenlijk andere eisen stelde aan werknemer.

Feiten

Partijen zijn in de zomer van 2023 via een recruitmentbureau met elkaar in contact gekomen. Dit heeft ertoe geleid dat werknemer per 1 september 2023 voor de duur van een jaar, met een proeftijd van een maand, bij werkgever in dienst is getreden in de functie van Chief of Staff (hierna: CoS), voor een arbeidsduur van 40 uur per week en tegen een salaris van € 7.500 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag (hierna: de eerste arbeidsovereenkomst). Partijen zijn per 1 oktober 2023 een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan voor de functie van CDO, voor het overige onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als opgenomen in de eerste arbeidsovereenkomst. Ook in deze arbeidsovereenkomst (hierna: de tweede arbeidsovereenkomst of de arbeidsovereenkomst) is bepaald dat de eerste maand als proeftijd geldt (hierna: het proeftijdbeding). In de tweede arbeidsovereenkomst is voorts opgenomen dat naast de functie van CDO (artikel 2.1 en 2.2) ook nog tijdelijk de functie van CoS zal worden vervuld totdat laatstbedoelde functie door een ander wordt overgenomen (artikel 2.4). Op 30 oktober 2023 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer met onmiddellijke ingang opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Twee keer proeftijdontslag rechtsgeldig, omdat nieuwe functie na eerste proeftijdontslag wezenlijk andere eisen stelde aan werknemer

Tussen partijen is op zichzelf niet (meer) in geschil dat de eerste arbeidsovereenkomst door opzegging daarvan door werkgever op 30 september 2023 (in de proeftijd) is geëindigd en dat partijen per 1 oktober 2023 de tweede arbeidsovereenkomst zijn aangegaan. De tweede arbeidsovereenkomst kwalificeert als een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en dezelfde werkgever, zodat daarin ingevolge artikel 7:652 lid 6, aanhef en onder b, eerste zinsdeel BW (voorheen lid 8, aanhef en onder d BW) geen proeftijd kan worden overeengekomen. Dat maakt dat het proeftijdbeding ingevolge artikel 7:652 lid 8 BW, in beginsel, nietig is.

Van een uitzondering op dit uitgangspunt is sprake indien de opvolgende overeenkomst duidelijk andere vaardigheden en/of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst, zo is in artikel 7:652 lid 6, aanhef en onder b, laatste zinsdeel BW

bepaald. Met deze ‘tenzij-bepaling’ heeft de wetgever bedoeld de rechtspraak van de Hoge Raad op dit punt te codificeren. Die rechtspraak houdt in dat het overeenkomen van een nieuwe proeftijd onder omstandigheden wel gerechtvaardigd kan zijn, met name als de nieuwe overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden eist waarover de ervaringen gedurende de vorige dienstbetrekking geen of onvoldoende inzicht hebben gegeven. Doorslaggevend is of er in de identiteit van de arbeidsovereenkomst zoveel is veranderd, dat partijen elkaar daarin nog niet voldoende hebben kunnen leren kennen (vgl. HR 14 september 1984, *NJ* 1985, 244; HR 6 december 1985, *NJ* 1986, 230; HR 13 juni 1986, *NJ* 1986, 715; HR 2 oktober 1987, *NJ* 1988, 233). Naar het oordeel van de kantonrechter is in dit geval sprake van een dergelijke uitzondering.

Uit de functiebeschrijvingen volgt immers dat de CDO, anders dan de CoS, verantwoordelijk is voor de opzet en uitvoering van de gehele digitale strategie binnen werkgever. Dat daartoe andere vaardigheden zijn vereist dan voor de functie van CoS, is meer dan aannemelijk. De werkzaamheden van de CDO spelen zich af op een veel gespecialiseerder terrein dan die van de CoS. In het licht van deze functiebeschrijvingen heeft werknemer zijn stelling dat het bij beide functies wel om dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden gaat, onvoldoende gemotiveerd. Dat betekent dat de identiteit van de arbeidsovereenkomst met de functiewissel van CoS naar CDO wordt geacht te zijn gewijzigd. Of werknemer ná 30 september 2023 tijdelijk (ook) de functie van CoS heeft vervuld, zoals hij stelt en werkgever betwist, kan hierbij in het midden blijven. Ook indien dat het geval is geweest, doet dat aan de hiervoor bedoelde wijziging van de identiteit van de arbeidsovereenkomst niet af. Die omstandigheid laat immers onverlet dat voor de nieuwe functie van CDO, waarvoor werkgever de tweede arbeidsovereenkomst met werknemer is aangegaan, duidelijk andere vaardigheden en/of verantwoordelijkheden zijn vereist dan voor de functie van CoS.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2678

Zaaknummer: 10857484 \ AZ VERZ 23-56

Rechters: Van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: R.R. Surquin

Wetsartikelen: 7:652 BW