

RECHTSPRAAK

Werkneemster maakt in kort geding onvoldoende aannemelijk dat werkgeefster haar een vast contract heeft toegezegd na afloop van haar arbeidsovereenkomst, of dat zij daar gerechtvaardigd op mocht vertrouwen. Afwijzing van de vorderingen tot toelating tot werk en loondoorbetaling.

Feiten

Werkneemster is per 1 november 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van ADL-assistente. De arbeidsovereenkomst gold voor de duur van een jaar, en is nadien met een half jaar verlengd zodat deze tot en met 30 april 2026 zou voortduren. De recentste arbeidsovereenkomst bevat een bepaling waarin werkgeefster de intentie uitspreekt na afloop van deze arbeidsovereenkomst een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te bieden indien werkneemster haar opleiding succesvol heeft afgerond en een positieve beoordeling van de manager ADL-assistentie heeft gekregen. Werkneemster heeft op 8 december 2025 telefonisch contact opgenomen met haar manager om haar te informeren over de succesvolle afronding van de opleiding. Op 20 februari 2026 heeft deze manager aan werkneemster laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en dus op 30 april 2026 eindigt, omdat werkneemster onvoldoende functioneert. Deze aanzegging is schriftelijk bevestigd op 23 februari 2026. Werkneemster vordert in kort geding primair toelating tot haar werk op straffe van een dwangsom en de doorbetaling van loon vanaf 1 mei 2026 tot het rechtsgeldig eindigen van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft voldoende spoedeisend belang bij haar vorderingen tot wedertewerkstelling en loonbetaling. Voor toewijzing in kort geding moet voldoende aannemelijk zijn dat de vordering in een bodemprocedure zal worden toegewezen. Werkneemster stelt dat werkgeefster op 8 december 2025 daadwerkelijk een concreet aanbod voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gedaan dat zij heeft aanvaard, maar dit is onvoldoende aannemelijk geworden. De manager heeft schriftelijk verklaard nooit een dergelijke toezegging te hebben gedaan. De verklaring van de partner van werkneemster staat daartegenover, terwijl de mentor van werkneemster niet bij het gesprek aanwezig was en slechts achteraf van haar heeft gehoord wat zou zijn gezegd. Een schriftelijke bevestiging van het gestelde aanbod ontbreekt en voor nadere bewijslevering is in kort geding geen plaats. Evenmin mocht werkneemster gerechtvaardigd vertrouwen op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hoewel zij haar opleiding succesvol heeft

afgerond, is niet gebleken dat zij ook aan de tweede voorwaarde, een positieve beoordeling, voldeed. Het ontbreken van een schriftelijke beoordeling betekent niet dat de beoordeling positief was. Werkneemster heeft bovendien erkend dat eerder aandachtspunten over haar functioneren waren besproken. Werkgeefster heeft voorafgaand aan het einde van het dienstverband feedback ingewonnen bij collega's, cliënten en de manager en die feedback was niet positief. De door werkneemster overgelegde positieve feedbackformulieren dateren uit maart 2025 en maken dit niet anders. Op basis daarvan kon werkneemster er niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat haar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden, want de tweede voorwaarde uit de intentiebepaling in de arbeidsovereenkomst was niet zonder meer vervuld. De vorderingen worden daarom afgewezen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9379

Zaaknummer: 12257969

Rechters: N.J.C. van Spronssen

Advocaten: V.M.C. Verhaegen, L.J.P. Duijs en I.I.J. Slangen

Wetsartikelen: 7:668 lid 1 BW