

RECHTSPRAAK

Kern

Werkneemster is op 27 september 2004 in dienst getreden van APG in de functie van administratief medewerkster mede belast met de boekhouding. Deze arbeidsovereenkomst werd aangegaan voor onbepaalde tijd met een proeftijd van twee maanden. Op 3 november 2004 heeft APG de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd. Als reden voor het ontslag heeft APG aan werkneemster medegedeeld dat zij niet voldoet aan de eisen die APG aan een boekhouder stelt. Volgens APG miste werkneemster bepaalde basiskennis en vaardigheden om het overeengekomen takenpakket goed te kunnen uitvoeren. In dit geding vordert werkneemster betaling van een bedrag van € 30.000,- bruto als schadevergoeding, te vermeerderen met kosten en rente. Aan die vordering legt zij ten grondslag dat APG in strijd heeft gehandeld met haar verplichtingen als goed werkgeefster door de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd te beëindigen.

Het hof oordeelt als volgt. Een opzegging in de proeftijd door de werkgever zal slechts dan tot schadeplichtigheid kunnen leiden, indien sprake is van misbruik, dan wel indien de opzegging dermate onzorgvuldig is dat daarmee wordt gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap. De proeftijd dient er voor de werkgever toe om hem in staat te stellen inzicht te krijgen in de bekwaamheid en hoedanigheden van de werknemer en diens geschiktheid voor de bedongen arbeid. [Werkneemster] heeft niet betwist dat zij de overeengekomen werkzaamheden heeft verricht gedurende de tijd die het dienstverband heeft geduurd. Daaruit volgt dat APG zich een oordeel heeft kunnen vormen over de bekwaamheid van [werkneemster] en haar geschiktheid voor de functie. Werkneemster heeft voorts niet betwist dat het ontslag in de proeftijd is gebaseerd op de oordeelsvorming van APG omtrent de geschiktheid van werkneemster. Daaruit volgt dat de proeftijd is gebruikt waarvoor hij is bestemd. De aard van de in artikel 7:676 BW aan ieder der partijen verleende bevoegdheid sluit een onderzoek uit naar de vraag of die beëindigingsbevoegdheid is gebruikt voor een ander doel dan waarvoor zij is verleend. De stellingen van werkneemster geven geen aanleiding tot een verdergaande toets, te meer niet nu gesteld noch gebleken is dat sprake is van misbruik van bevoegdheid.

Dat werkneemster met het aangaan van de arbeidsovereenkomst met APG een dienstverband van 27 jaar bij haar toenmalige werkgever prijs gaf doet aan het vorenstaande niets af. Ook niet nu is gebleken dat werkneemster door een van de leden van het managementteam van APG is bewogen bij APG te komen werken. Ook indien het voorgaande in onderlinge samenhang wordt beschouwd, is in het ontslag geen dermate onzorgvuldig handelen te herkennen dat geoordeeld moet worden dat APG zich niet als goed werkgeefster heeft

gedragen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-05-2008

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2008:BD8719

Zaaknummer: 106.006.106./01

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:676 BW en 7:611 BW