

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

### ***Proeftijdontslag in tweede maand arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met aansluitend een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd leidt niet tot misbruik van bevoegdheid***

Werknemer is op 5 januari 2009 bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op deze arbeidsovereenkomst is een proeftijdbeding van twee maanden van toepassing. Op 4 maart 2009 is werknemer in de proeftijd ontslagen wegens onvoldoende functioneren. Aansluitend is hem een arbeidsovereenkomst voor de duur van 6 maanden aangeboden, welke arbeidsovereenkomst nog eenmaal is verlengd. Bij brief van 22 februari 2010 is eiser meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en dat die daarom eindigt op 5 maart 2010. Werknemer stelt zich op het standpunt dat misbruik van de proeftijdregeling (omzeiling van de wettelijk bepaalde duur) is gemaakt, zodat het proeftijdontslag nietig moet worden geoordeeld en werknemer alsnog op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van werkgever.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van misbruik van de proeftijdregeling. Uit de feiten en omstandigheden blijkt namelijk dat na het proeftijdontslag werknemer heeft aangedrongen op nog een laatste kans. Deze kans is werknemer geboden in de vorm van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft niet de intentie gehad de wettelijke duur van het proeftijdbeding te omzeilen door eerst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten om na het proeftijdontslag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met werknemer aan te gaan.

Volgt afwijzing vordering werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 06-05-2010

**ECLI:** ECLI:NL:RBSHE:2010:BN6214

**Zaaknummer:** 685406

**Wetsartikelen:** 7:676 BW en 7:652 BW