

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldige beëindiging van de eerste arbeidsovereenkomst in de proeftijd wegens onvrede over het functioneren van werknemer; werkgever heeft niet onrechtmatig gehandeld door werknemer nadien een nieuwe arbeidsovereenkomst van vier maanden aan te bieden.*Feiten*

Werkgever is een maatschap van advocaten die gezamenlijk een advocatenpraktijk exploiteren. Tot deze maatschap behoren onder meer mevrouw A en de heren B en C. Werknemer is per 15 augustus 2019 bij werkgever als advocaat in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. In artikel 1.3 van deze arbeidsovereenkomst was een proeftijdbeding van één maand opgenomen. Werknemer heeft op 2 en 12 september 2019 een (functionerings)gesprek gehad met mevrouw A en de heer B. Mevrouw A en de heer B hebben bij die gelegenheid aangegeven dat werkgever niet tevreden was over het functioneren van werknemer. Mevrouw A en de heer B hebben werknemer een arbeidsovereenkomst voor de duur van vier maanden aangeboden en werknemer meegedeeld dat zij dit aanbod uiterlijk op 14 september 2019, voor afloop van de proeftijd, moest accepteren. Werknemer heeft het voorstel voor het aangaan van een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst in eerste instantie afgewezen, omdat dit zou neerkomen op een proeftijd van vijf maanden. Nadien heeft zij toch aangegeven dat zij de arbeidsrelatie graag wilde voortzetten. Dit heeft ertoe geleid dat partijen per 16 september 2019 een tweede arbeidsovereenkomst voor de duur van vier maanden zijn aangegaan, die op 16 januari 2020 van rechtswege zou eindigen. Op 11 november 2019 is werknemer meegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat het proeftijdbeding dat tussen haar en werkgever is overeengekomen nietig is, dan wel dat werkgever onrechtmatig heeft gehandeld in strijd met goed werkgeverschap.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat de proeftijd van één maand in de eerste arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is overeengekomen en dat werkgever deze arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd heeft opgezegd, omdat hij niet tevreden was over het functioneren van werknemer. Werknemer betwist dat haar functioneren te wensen overliet, maar dit kan in het midden worden gelaten, omdat voor opzegging tijdens de proeftijd geen redelijke grond nodig is. Werknemer heeft deze opzegging tijdens de

proeftijd bovendien niet tijdig in rechte aangevochten. Er heeft daarom op 14 september 2019 een rechtsgeldig proeftijdontslag plaatsgevonden en de eerste overeenkomst is dus per 15 september 2019 geëindigd. Partijen hebben vervolgens op 16 september 2019 overeenstemming bereikt over het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst voor de duur van vier maanden, waaraan geen proeftijd was verbonden. Tussen partijen is niet in geschil dat het doel van dit tijdelijke contract was dat werkgever de geschiktheid van werknemer voor haar functie verder kon beoordelen, maar dat betekent niet dat hiermee een nieuwe proeftijd is overeengekomen. Deze overeenkomst bood werkgever immers niet de mogelijkheid de overeenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen. Werkgever heeft werknemer tijdig te kennen gegeven dat deze tweede overeenkomst niet zou worden verlengd. Deze arbeidsovereenkomst is hierdoor op 16 januari 2020 van rechtswege geëindigd. Tot slot valt niet in te zien dat werkgever jegens werknemer onrechtmatig heeft gehandeld door haar na de beëindiging van de eerste arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden. Tevens heeft werkgever in redelijkheid kunnen oordelen dat werknemer onvoldoende geschikt is voor de functie van advocaat zoals die volgens werkgever moet worden ingevuld en in redelijkheid kunnen besluiten haar per 16 januari 2020 geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2187

Zaaknummer: 8247400 UC EXPL 20-62

Rechters: A.S. Penders

Advocaten: J.H. Plantenga

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:652 BW