

RECHTSPRAAK

Werkneemster wordt toegelaten te bewijzen dat haar op andere gronden dan disfunctioneren een vast contract is onthouden.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 15 oktober 2018 aangesteld bij de Technische Universiteit Delft (TUD) en is daar werkzaam bij de directie van de Universiteitsdienst. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werkneemster is aangesteld voor bepaalde tijd, met uitzicht op een vaste aanstelling. Dat betekent dat werkneemster bij goed functioneren na twee jaar een dienstverband voor onbepaalde tijd krijgt. In 2019 en in 2020 heeft er een functioneringsgesprek plaatsgevonden. Op 11 augustus 2020 mailt de TUD dat zij de arbeidsovereenkomst voor één jaar wil verlengen. Werkneemster heeft hier per e-mail van 11 augustus 2020 op gereageerd en aangegeven dat zij aanspraak maakt op een contract voor onbepaalde tijd. Op 1 september 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden. Op 7 september 2020 heeft werkneemster het getekende contract toegestuurd en aangegeven “*Jullie weten hoe ik er over denk en jullie kennen mijn standpunt*”. Werkneemster vordert de TUD te veroordelen haar een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Oordeel

Het meest verstrekkende verweer van de TUD is dat werkneemster de verlenging van de arbeidsovereenkomst met de duur van een jaar zonder enig voorbehoud heeft aanvaard. De kantonrechter volgt dit verweer niet. Voor alle betrokkenen moet gelet op de communicatie hierover duidelijk zijn geweest dat werkneemster onder protest akkoord ging. De kantonrechter stelt voorop dat niet in geschil is dat is overeengekomen dat zij bij goed functioneren een vaste aanstelling zou krijgen. De kantonrechter kan op grond van de door werkneemster onderbouwde stellingen - gelet op de gemotiveerde betwisting daarvan door de TUD - thans niet vaststellen dat haar een contract voor onbepaalde tijd toekomt. Nu werkneemster zich beroept op de rechtsgevolgen van de afspraken rondom het beoogde vaste dienstverband en de stelling dat haar op andere gronden dan disfunctioneren een vast contract is onthouden, rust op haar de bewijslast daarvan. Nu werkneemster een bewijsaanbod heeft gedaan, zal de kantonrechter haar toelaten tot het leveren van het bewijs dat op 10 juli 2020 per telefoon aan haar is gemeld dat besloten is tot een verlenging van haar arbeidscontract met de duur van een jaar, met als reden het mogelijke vertrek van de leidinggevende en de wens van de TUD om te bezien hoe de verstandhouding/relatie tussen werkneemster en de nieuwe leidinggevende zal zijn (is er een ‘klik’?). Als dit komt vast te staan, zal de kantonrechter de vordering toewijzen. Als werkneemster niet slaagt in het bewijs, wijst de kantonrechter op de beoordelingsruimte die werkgever toekomt aangaande het

functioneren. De kantonrechter is in dat geval van oordeel dat werknemster onvoldoende heeft betwist dat zij in de ogen van de werkgever niet voldoende goed functioneerde om aan haar een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aan te bieden, zodat haar vordering in dat geval zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:16843

Zaaknummer: 8914942 \ RL EXPL 20-22859

Rechters: M.S. Vonck

Advocaten: F. van der Wiele en F.W. van Herk

Wetsartikelen: 7:610 BW