

## RECHTSPRAAK

***Proeftijdontslag. Werkgeefster mocht een proeftijd overeenkomen in de laatste arbeidsovereenkomst van werkneemster, omdat sprake was van duidelijk andere verantwoordelijkheden in de zin van artikel 7:652 lid 6 sub b BW.****Feiten*

Werkneemster is op 23 november 2021 bij werkgeefster (hierna: de Kinderopvang) in dienst getreden. Zij heeft sindsdien achtereenvolgens de functies van pedagogisch medewerker, BBL-student en pedagogisch medewerker niveau 4 bekleed. Deze functies zijn vervuld op basis van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In de laatste arbeidsovereenkomst, die op 1 februari 2023 is aangevangen en die tot 1 februari 2024 zou lopen, is een proeftijd van twee maanden opgenomen. De Kinderopvang heeft werkneemster op 22 maart 2023 ontslagen. Werkneemster is van mening dat in haar laatste arbeidsovereenkomst geen proeftijd kon worden overeengekomen en dat de Kinderopvang haar arbeidsovereenkomst daarom op 22 maart 2023 ook niet kon opzeggen. Werkneemster berust in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar zij verzoekt in deze zaak - na vermindering van haar verzoek - wel om toekenning van een schadevergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn, een billijke vergoeding en een transitievergoeding. De Kinderopvang is het niet eens met het verzoek van werkneemster, omdat zij van mening is dat wel een proeftijd kon worden overeengekomen en dat zij de arbeidsovereenkomst dus ook in die proeftijd kon opzeggen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. In artikel 7:652 lid 4 sub a BW staat dat het uitgangspunt is dat bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden en korter dan twee jaren een proeftijd van ten hoogste een maand kan worden overeengekomen. In dit geval is hier op grond van de toepasselijke cao van afgeweken en is op grond van die cao een proeftijd van twee maanden overeengekomen (zie artikel 7:652 lid 7 BW). Er kan echter hoe dan ook geen proeftijd worden overeengekomen in het geval dat de arbeidsovereenkomst een opvolgende arbeidsovereenkomst betreft tussen een werknemer en dezelfde werkgever, tenzij die overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst (zie artikel 7:652 lid 6 sub b BW). De kern van het geschil tussen partijen betreft de vraag of een proeftijd kon worden overeengekomen in de laatste arbeidsovereenkomst van werkneemster. Het antwoord op deze vraag luidt “nee”, tenzij van werkneemster in haar functie als pedagogisch

medewerker niveau 4 duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden werden vereist dan in de functie BBL-student. De kantonrechter is van oordeel dat dit laatste in deze zaak aan de orde is. Naar het oordeel van de kantonrechter is er een groot verschil in verantwoordelijkheid tussen de functie BBL-student en pedagogisch medewerker niveau 4. Als BBL-student werd zij begeleid en droeg zij daarom geen eindverantwoordelijkheid voor de kinderen/de groep. Als pedagogisch medewerker niveau 4 is dit anders; toen was werkneemster wel eindverantwoordelijk voor de kinderen/de groep en was er geen begeleiding meer. De functie pedagogisch medewerker niveau 4 vereist duidelijk andere verantwoordelijkheden van werkneemster dan de functie BBL-student, namelijk de eindverantwoordelijkheid voor de kinderen/de groep. Dit betekent dat in de laatste arbeidsovereenkomst een proeftijd kon worden overeengekomen en dat de Kinderopvang de arbeidsovereenkomst van werkneemster tijdens die proeftijd kon opzeggen (zie artikel 7:676 lid 1 BW). De verzoeken van werkneemster worden afgewezen en zij wordt veroordeeld in de proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 16-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:8008

**Zaaknummer:** 10518560 / VZ VERZ 23-5901

**Rechters:** A.J.M. van Breevoort

**Advocaten:** mr. H.L. Groenenboom

**Wetsartikelen:** 237 Rv;7:652 BW; 7:676 BW