

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster heeft in redelijkheid kunnen oordelen dat werkneemster onvoldoende geschikt is voor de functie van hoofdconducteur en in redelijkheid kunnen besluiten haar geen opvolgende arbeidsovereenkomst aan te bieden.***

*Feiten*

Werkneemster is op 21 augustus 2023 bij werkgeefster in dienst getreden. Zowel in de arbeidsovereenkomst als in de daarop van toepassing zijnde cao is opgenomen dat bij gebleken geschiktheid aan werkneemster na een jaar een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden voor onbepaalde tijd. Werkgeefster heeft geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden, omdat volgens haar gebleken is dat werkneemster niet geschikt is voor de functie. Werkneemster is het daar niet mee eens. Werkneemster vordert in dit kort geding dat werkgeefster wordt veroordeeld om haar binnen 24 uur na dit vonnis een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor de functie van hoofdconducteur primair voor onbepaalde tijd dan wel subsidiair voor bepaalde tijd en haar toe te laten tot het verrichten van de bedongen werkzaamheden.

*Oordeel*

In beginsel rust op de werkgever geen verplichting om met een werknemer een arbeidsovereenkomst aan te gaan of die te verlengen. Dit kan echter anders zijn als, zoals in dit geval, een werknemer bij gebleken geschiktheid een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in het vooruitzicht is gesteld. Daarbij geldt wel dat het aan de werkgever is om te beoordelen of hij de werknemer geschikt vindt voor de functie. De werkgever heeft daarbij een ruime beoordelingsvrijheid. De kantonrechter kan een oordeel van de werkgever over de geschiktheid van de werknemer en zijn beslissing om de werknemer wegens onvoldoende geschiktheid geen opvolgende arbeidsovereenkomst aan te bieden, slechts marginaal toetsen aan de hand van de beginselen van redelijkheid en billijkheid en de norm van goed werkgeverschap. Naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster in dit geval in redelijkheid kunnen oordelen dat werkneemster onvoldoende geschikt is voor de functie van hoofdconducteur en in redelijkheid kunnen besluiten haar geen opvolgende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel bepaalde tijd aan te bieden. De kantonrechter overweegt daartoe dat werkneemster nadat zij door werkgeefster er nadrukkelijk op is gewezen dat zij op tijd moet zijn voor haar dienst, in korte tijd twee keer, zonder een gegronde reden, te laat is gekomen voor een dienst. Tijdens een gesprek op 18 januari 2024 heeft werkgeefster er (wederom) nadrukkelijk op gewezen dat te laat komen onacceptabel is, dat

werkgeefster van haar verwacht dat ze professioneel gedrag laat zien en wanneer ze dit niet doet, dit vergaande consequenties kan hebben, zoals het niet verlengen van haar contract. Het staat vast dat werkneemster daarna, op 20 februari 2024, toch weer te laat is gekomen voor een dienst. Voor werkgeefster was dit de spreekwoordelijke druppel. Dat er een verband is tussen de gestelde ‘verziekte werksfeer’ en de beoordeling van werkneemster is verder niet gebleken.

### *Toezeggingen*

Werkneemster stelt dat werkgeefster op basis van toezeggingen van B niet bij haar beslissing had kunnen blijven om werkneemster geen opvolgende arbeidsovereenkomst aan te bieden. Uit de (geheim opgenomen) geluidsopname volgt dat B onder andere heeft gezegd dat werkneemster moet zorgen dat er weinig of niets op haar werk is aan te merken, ze dan in juli nog eens het gesprek gaan voeren en haar dan mogelijk een opvolgend contract voor bepaalde tijd wordt aangeboden. Uiteindelijk heeft werkgeefster, zonder eerst het gesprek te voeren, besloten bij haar besluit te blijven om werkneemster geen opvolgende arbeidsovereenkomst aan te bieden. De kantonrechter stelt voorop dat deze gang van zaken – waar beide partijen een aandeel in hebben – niet de schoonheidsprijs verdient. Dit leidt er echter niet toe dat er alsnog een arbeidsovereenkomst moet worden aangeboden. Bovendien is gebleken dat werkneemster ook na het gesprek niet van onbesproken gedrag is, omdat zij heeft gerookt waar dit niet is toegestaan. De vorderingen worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 03-09-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:5685

**Zaaknummer:** 11250848 \ UV EXPL 24-176

**Rechters:** I.L. Rijnbout

**Advocaten:** mr. A. Th. de Haan en Y.S. Farzanh

**Wetsartikelen:** 7:610 BW