

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam voor een stichting van de gemeente. In deze arbeidsovereenkomst staat opgenomen dat indien de overeenkomst anders dan door eigen opzegging zal beëindigen, de werknemer als ambtenaar voor de gemeente zal worden aangesteld. Nadat de stichting is overgedragen aan een derde (Optisport) en de arbeidsovereenkomst is er een arbeidsconflict ontstaan tussen deze derde en werknemer omtrent de functie van werknemer. Gedurende enige jaren bleek er geen passende functie voor werknemer te zijn in de nieuwe organisatie. Al die tijd is wel loon betaald. Op diverse alternatieve functieaanbiedingen is werknemer niet ingegaan. Uiteindelijk is de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer heeft vervolgens nakoming van de aanstellingsgarantie uit de arbeidsovereenkomst met de gemeente gevorderd.

De rechtbank heeft de laatstbedoelde vordering afgewezen omdat de relatie tussen de gemeente en werknemer sinds eind 1999 dusdanig verstoord is geraakt dat werknemer, gelet op de redelijkheid en billijkheid geen ongewijzigde instandhouding van de afspraak in de clause mag verwachten in die zin dat hij als ambtenaar wordt aangesteld.

In hoger beroep is de vraag aan de orde in hoeverre werknemer aanspraak kan maken op schadevergoeding omdat B&W hem niet hebben aangesteld als ambtenaar. Bij de beantwoording van deze vraag is van belang dat de rechten en verplichtingen van partijen ten opzichte van elkaar niet alleen worden bepaald door hetgeen zij uitdrukkelijk zijn overeengekomen, maar ook door de redelijkheid en billijkheid die hun rechtsverhouding beheerst. Op grond daarvan moeten zij hun gedrag mede laten bepalen door de gerechtvaardigde belangen van de wederpartij. Deze norm is ook van toepassing op de onderhavige rechtsverhouding tussen de gemeente en werknemer. Gelet op het bepaalde in art. 3:12 BW, art. 3:14 BW en art. 3:1 lid 2 Algemene wet bestuursrecht geldt ten aanzien van de gemeente dat de redelijkheid en billijkheid worden ingekleurd door de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

Volgens het hof heeft de werknemer om hem moverende redenen, die in zijn risicosfeer liggen, geweigerd een collegiale houding in te nemen en is hij niet tot werkhervatting overgegaan. In de gegeven omstandigheden (nimmer daadwerkelijk gewerkt voor Optisport, 3 tot 3,5 jaar betaald thuisgezet, moeizaam overleg over een passende functie) leidde dit, onvermijdelijk tot baanverlies. Hiermee heeft werknemer ten opzichte van de gemeente in strijd met de aard en het doel van de clause gehandeld (baangarantie). Dit klemmt temeer nu werknemer deze gedragingen heeft verricht nadat de verhouding tussen hem en de gemeente

reeds dusdanig was verslechterd dat werknemer redelijkerwijs niet meer mocht verwachten dat de gemeente hem als ambtenaar zou aanstellen. Daar komt bij dat de gemeente - toen werknemer zijn baan daadwerkelijk was kwijtgeraakt per 1 mei 2003 - reeds gedurende meer dan 2,5 jaren de loonkosten en andere kosten die Optisport voor werknemer had gemaakt aan Optisport had vergoed. Bovendien heeft de kantonrechter (in het kader van een 685-procedure) een vergoeding van € 18.422 bruto aan werknemer toegekend voor het verlies van zijn functie bij Optisport. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat werknemer zich heeft gedragen op een wijze die in het licht van de omstandigheden van het geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onverenigbaar is met het invoeren van de clause. Het voorgaande brengt met zich dat werknemer geen rechten meer kan ontlenen aan de clause. Volgt afwijzing van de vordering en vernietiging van het vonnis van de rechtbank.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-12-2007

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2007:BC1126

Zaaknummer: Co501015

Wetsartikelen: 3:12 BW, 3:14 BW en 3:1 lid 2 Awb