

RECHTSPRAAK

werknemster/Stichting Regionaal Opleidingencentrum A.

Werkgever handelt in strijd met goed werkgeverschap door oneigenlijk gebruik te maken van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Schadevergoeding conform fictief beroep op Wet aanpassing arbeidsduur

Werkneemster is sinds 1998 in dienst van het ROC A in de functie van docente. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO-BVE van toepassing. Op grond van deze CAO is - in afwijking van artikel 7:668a BW - het toegestaan zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overeen te komen. Vanaf 2001 is werkneemster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst van ROC A. De omvang van haar arbeidsduur is - mede vanwege een bevalling - teruggebracht tot uiteindelijk 0,1364 fte. Vanaf 2005 is de omvang weer uitgebreid. In het kader van haar flexibiliteitsdoelstelling heeft ROC A aan haar verzoek voldaan met tijdelijke uitbreidingen per jaar van haar werktijdfactor. Zij ontving addenda op haar arbeidsovereenkomst, en wel: voor het schooljaar 2005/2006 met wtf 0,3391, voor het schooljaar 2006/2007 met wtf 0,3802, voor het schooljaar 2007/2008 met wtf 0,0802 en 0,300, vanaf 8 februari 2008 t/m 31 juli 2008 wtf 0,0749. Voor het schooljaar 2008/2009 heeft ROC A aan werkneemster slechts een totale arbeidsduur wtf 0,2 toegekend. Werkneemster heeft daartegen geprotesteerd en vordert thans het verschil in beloning tussen 0,2 fte en de volgens haar geldende 0,58 fte omvang. Primair heeft werkneemster een beroep gedaan op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW. ROC A heeft daartegenover gesteld dat er geen onzekerheid is over de omvang van het dienstverband, omdat die omvang steeds schriftelijk is vastgelegd in addenda bij het laatste arbeidscontract d.d. 5 februari 2004. Voorts beroept werkneemster zich op misbruik van tijdelijke contracten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beroep op artikel 7:610b BW faalt. De overeengekomen arbeidsduur was niet onzeker en voorts is geen sprake van structureel overwerk. Met betrekking tot het gestelde misbruik van tijdelijke contracten oordeelt de kantonrechter dat het ROC A zich hieraan inderdaad schuldig heeft gemaakt. Indien het ROC A werknemer een nieuw addendum had gegeven, dan zou dit eveneens hebben geleid tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naast de reeds bestaande arbeidsovereenkomst. Om dit te voorkomen heeft het ROC A toen een heel nieuw arbeidscontract aangeboden voor veel minder uren. Daarbij komt dat werkneemster breed inzetbaar is en al vele jaren voor het ROC A werkt. Ten slotte had het op de weg van ROC A gelegen om werkneemster op haar

rechtspositie te wijzen, meer in het bijzonder de regeling van de Wet aanpassing arbeidsduur. Op grond van deze wet had werkneemster gemakkelijk een uitbreiding van haar uren kunnen realiseren binnen haar bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dus niet middels tijdelijke addenda. De rechter toetst aan artikel 2 lid 5 WAA en stelt vast dat het ROC A de uitbreiding van de uren niet mag weigeren. De flexibiliteitsdoelstelling van het ROC levert in dit geval geen zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang op.

Gelet op het voorgaande zou een goed werkgever aan werkneemster in augustus 2008 een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben aangeboden met een omvang als in de voorgaande jaren. De kantonrechter gaat hierbij uit van wtf 0,5166 als de mediaan van die jaren. Een arbeidsovereenkomst van die omvang is niet tot stand gekomen, maar is naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter waarschijnlijk wel af te dwingen met een formeel verzoek tot urenuitbreiding op basis van de Wet aanpassing arbeidsduur. Door het oneigenlijke gebruik van de regels inzake Flexibiliteit en Zekerheid is ROC A. naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter schadeplichtig geworden voor het loonverschil. Werkneemster heeft voldoende belang bij een voorziening tot betaling van het loonverschil op de voorwaarden dat zij een formeel verzoek tot urenuitbreiding bij ROC A. zal indienen en dat zij bij een weigering waarin zij niet zal berusten, een vordering op basis van de Wet aanpassing arbeidsduur in rechten aanhangig zal maken. Deze voorwaarden zijn nodig omdat de schadeplicht niet voor onbepaalde tijd mag voortduren.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-10-2008

ECLI: ECLI:NL:RBMID:2008:BK9739

Zaaknummer: 173279 / VV 08-54

Wetsartikelen: 7:668a BW, 7:611 BW, 2 lid 5 WAA en 7:610b BW