

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Hogeschool van Amsterdam

Vordering tot toekenning arbeidsmarkttoelage afgewezen op de grond dat eventuele toekenning ervan behoort tot discretionaire bevoegdheid werkgever. Dat werknemer in het kader van eerdere arbeidsovereenkomsten hierop aanspraak had, doet hier niet aan af.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2010 voor de bepaalde tijd van één jaar bij Stichting Hogeschool van Amsterdam (hierna: HvA) in dienst getreden als ‘docent 2’. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werknemer recht heeft op een arbeidsmarkttoelage. Met ingang van 1 augustus 2011 en 1 augustus 2012 zijn partijen respectievelijk een tweede en derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan, op grond waarvan werknemer eveneens recht had op een arbeidsmarkttoelage. Per 31 juli 2012 is het recht op een arbeidsmarkttoelage komen te vervallen. Op 3 juli 2013 heeft HvA werknemer, met ingang van 1 augustus 2013, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden, welke overeenkomst door hem is ondertekend. Tussen partijen bestaat thans een geschil over de vraag of HvA verplicht was werknemer in het kader van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een arbeidsmarkttoelage toe te kennen, omdat hij die toelage op grond van de drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd heeft genoten.

Oordeel

Beginsel van contractvrijheid – discretionaire bevoegdheid

Het hof is, evenals de kantonrechter in eerste aanleg, van oordeel dat HvA niet verplicht was om in het kader van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werknemer een arbeidsmarkttoelage aan te bieden. Daartoe is het volgende redengevend. Het beginsel van contractvrijheid brengt met zich dat het HvA vrij stond te bepalen of, en zo ja onder welke voorwaarden, zij met ingang van 1 augustus 2013 een nieuwe arbeidsovereenkomst met werknemer wilde aangaan. Hierbij is van belang dat niet is gebleken dat HvA gehouden was werknemer, na afloop van de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, een volgende arbeidsovereenkomst aan te bieden. Het voorgaande zou mogelijk anders zijn indien HvA bij werknemer het vertrouwen had gewekt dat hij ook in het kader van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd recht zou hebben op een arbeidsmarkttoelage, maar hiervan is geen

sprake geweest. Bovendien is werknemer, voorafgaand aan de ondertekening van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, uitdrukkelijk erop gewezen dat hij ingaande 1 augustus 2013 geen arbeidsmarkttoelage meer zou ontvangen.

Goed werkgeverschap (art. 7:611 BW)

Werknemer betoogt voorts dat HvA weliswaar een discretionaire bevoegdheid toekomt de arbeidsmarkttoelage wel of niet toe te kennen, maar dat HvA bij het gebruikmaken van die bevoegdheid haar verplichtingen als goed werkgever in acht moet nemen, hetgeen zij in dit geval ten onrechte niet heeft gedaan. Het hof volgt werknemer hierin niet. Anders dan werknemer suggereert, heeft HvA de arbeidsmarkttoelage niet (gedurende de looptijd van een arbeidsovereenkomst) eenzijdig beëindigd. Hier doet zich namelijk de situatie voor dat partijen met ingang van 1 augustus 2013 een nieuwe arbeidsovereenkomst met elkaar zijn aangegaan waarvan een arbeidsmarkttoelage geen deel uitmaakte. Daarbij is niet relevant of in eerdere arbeidsovereenkomsten tussen partijen wel een arbeidsmarkttoelage was overeengekomen en of HvA, gedurende de looptijd van die eerdere arbeidsovereenkomsten, de mogelijk bestaande verplichting die toelage te evalueren is nagekomen. De conclusie is dat HvA niet in strijd met haar verplichtingen als goed werkgever of onrechtmatig jegens werknemer heeft gehandeld toen zij hem op 3 juli 2013 een arbeidsovereenkomst zonder arbeidsmarkttoelage aanbood. De vorderingen van werknemer zijn aldus niet toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-08-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:3203

Zaaknummer: 200.191.263/01

Rechters: C.M. Aarts, A.M.A. Verscheure en H.M.M. Steenberghe

Advocaten: R.R. Suir en R.P.J. ter Haseborg

Wetsartikelen: 7:611 BW