

RECHTSPRAAK

Tussen partijen bestaat discussie over de vraag in welke functie werknemer nu in dienst is en welke arbeidsvoorwaarden gelden. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond en g-grond wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2017 voor de duur van zes maanden in dienst getreden bij werkgever in de functie van juridisch medewerker. De tweede arbeidsovereenkomst voor diezelfde functie is ingegaan op 1 december 2017, ook voor de duur van zes maanden. De derde arbeidsovereenkomst is ingegaan op 1 juni 2018 voor de duur van één jaar. Vanaf 1 september 2018 vervulde werknemer de functie van advocaat-stagiaire. Op 27 september 2021 heeft werknemer zijn stageverklaring ontvangen van de Nederlandse Orde van Advocaten. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te beëindigen op de h-grond, dan wel g-grond.

Oordeel

Werkgever erkent dat de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vanwege artikel 7:668a op 1 juni 2020 geconverteerd werd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Aan het feit dat vaak en duidelijk is gecommuniceerd dat niet op voorhand vaststaat dat na het afronden van de BA een functie als advocaat-medewerker wordt aangeboden, dat het gebruikelijk is dat een advocaat-stagiaire dan buiten het kantoor werk zoekt en dat werknemer destijds ook te kennen heeft gegeven dat hij dat begrijpt, komt in juridische zin geen enkele betekenis toe. De ketenregeling is van dwingend recht. Sinds 1 juni 2020 geldt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het verzoek tot ontbinding op de h-grond wordt gebaseerd op de stelling dat sprake is van een onmogelijke situatie nu werknemer is aangenomen voor de beroepsopleiding advocatuur, maar na afronding van de opleiding weigert de eer aan zichzelf te houden en te vertrekken. De kantonrechter ziet daarin geen grond voor ontbinding. Dat werknemer uiteindelijk na het afronden van de opleiding, terwijl werkgever niet de wens heeft hem als advocaat-medewerker te behouden, niet uit eigen beweging vertrekt, en dat tussen partijen een discussie is ontstaan over de vraag wat nu zijn functie is en welke financiële voorwaarden daarop van toepassing zijn, is weliswaar een lastige situatie, maar niet zo uitzonderlijk en onwerkbaar dat aan de vereisten van de h-grond is voldaan. Ook is er volgens de kantonrechter geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding die zodanig is dat het van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst in stand te laten. Daarbij is van belang dat werknemer ten tijde van de behandeling ter zitting nog steeds zijn dagelijkse werkzaamheden verricht. In het

verzoekschrift is gewezen op enkele incidenten met medewerkers in 2019 en 2020. Voorop wordt gesteld dat het gaat om situaties die hebben geleid tot ergernissen en niet om ernstige misdragingen. Daar is werknemer op aangesproken en werkgever heeft geen melding gemaakt van dat soort incidenten in meer recente jaren. Duidelijk is wel dat werknemer in het team en binnen de kantooromgeving niet beschikt over de door werkgever gewenste sociale vaardigheden; dat werkgever het liever anders ziet, is begrijpelijk maar het beschreven gedrag geeft geen aanleiding tot de conclusie dat het op de werkvloer onhoudbaar is. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt dus afgewezen. Ook de tegenverzoeken van werknemer die strekken tot een verklaring voor recht dat hij recht heeft op een jaarlijks individuele salarisverhoging van €300, nabetaling van €300 en van tantième, worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:189

Zaaknummer: 10113349 EJ VERZ 22-241

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: H.A. Hoving en S. Remers

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:669 BW