

RECHTSPRAAK

Uitleg hbo-cao. Aard werkaanbod is bepalend voor de vorm van de arbeidsovereenkomst. Hogeschool is met tweede tijdelijke contract academiemanager afgeweken van cao. Tweede contract wordt geacht voor onbepaalde tijd te zijn gesloten. Aanzegging kan niet als opzegging worden beschouwd.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2021 in dienst getreden van de Stichting Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (hierna: de HAN) als Academiemanager 1. Op de arbeidsovereenkomst is de hbo-cao (hierna: de cao) van toepassing. Dit betreft een standaard-cao. In hoofdstuk D van de cao zijn de verschillende soorten arbeidsovereenkomsten opgenomen: artikel D-2 met als kop ‘arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd’, artikel D-3 met als kop ‘arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd’ en artikel D-4 met als kop ‘arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd’. Werknemer is sinds zijn indiensttreding werkzaam op basis van een D-3 contract. In de cao staat als ‘leidend principe’ dat de aard van het werkaanbod bepalend is voor de vorm van de arbeidsovereenkomst; structureel werk (continuïteit in het werkaanbod) wordt uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (artikel D-2) dan wel op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op vast (artikel D-3). Op 30 juni 2022 is aan werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet wordt omgezet naar een vast contract (D-2), maar met zes maanden wordt verlengd (D-4). De HAN heeft daarbij onder meer aangegeven dat werknemer nu kwalitatief niet op het niveau functioneert dat van hem verwacht mag worden en dat de HAN twijfelt of werknemer wel op zijn plek zit in zijn functie. Op 9 februari 2023 heeft de HAN aan werknemer laten weten de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2023 niet te verlengen. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat hij vanaf 1 november 2022 (ingangsdatum tweede contract) voor onbepaalde tijd in dienst is bij de HAN. Hij wijst erop dat een werknemer met een D-3 contract na afloop van de in het contract genoemde tijd voor onbepaalde tijd wordt aangesteld, tenzij een uitzondering als genoemd in artikel D-3 van de cao zich voordoet: als sprake is van ziekte van de werknemer waardoor geen beoordeling heeft kunnen plaatsvinden kan het contract voor maximaal een half jaar worden verlengd en als sprake is van onvoldoende functioneren kan het contract, evenals op grond van bedrijfsmatige belangen, worden beëindigd. Aangezien deze uitzonderingen in zijn geval niet van toepassing zijn, is hij in ieder geval vanaf 1 november 2022 voor onbepaalde tijd in dienst bij de HAN, aldus werknemer. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging en veroordeling van de HAN tot loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan de hand van de cao-norm komt de kantonrechter tot de conclusie dat de cao niet anders kan worden uitgelegd dan dat D-3-contracten bedoeld zijn voor structureel werk met continuïteit in het werkaanbod en D-4-contracten voor werk waar het werkaanbod tijdelijk is of de continuïteit van het werkaanbod onzeker. Dat brengt mee dat een D-3-contract niet kan worden opgevolgd door een D-4-contract, zolang de aard van het werkaanbod niet is gewijzigd. Als sprake is en blijft van structureel werk, dan is verlenging van een D-3-contract alleen dan (eenmalig) voor de duur van zes maanden toegestaan als de beoordeling wegens ziekte niet heeft kunnen plaatsvinden (artikel D-3 lid 3). De verlenging betreft dan eveneens een D-3-contract, waarbij de uitgestelde beoordeling alsnog dient plaats te vinden, met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij goed functioneren. De HAN is een D-3-overeenkomst met werknemer aangegaan voor de periode van één jaar. De consequentie hiervan was dat zij eind juni 2022 (vier maanden voor afloop van de tijdelijke arbeidsovereenkomst) moest beslissen of de arbeidsovereenkomst na 1 november 2022 zou worden voortgezet voor onbepaalde tijd. Hierbij had zij op basis van de cao twee keuzes: ofwel beslissen dat werknemer per 1 november 2022 voor onbepaalde tijd in dienst zou komen, ofwel dat zij met ingang van diezelfde datum (in verband met onvoldoende functioneren van werknemer of zwaarwegende bedrijfsmatige belangen) afscheid van hem zou nemen. Het aanbieden van een D-4-contract na het D-3-contract was, gelet op de uitleg van de cao, geen optie. De functie van Academiemanager maakt onderdeel uit van het functiegebouw van de HAN zodat de continuïteit van het werkaanbod daarmee gegeven is. Het feit dat aanvankelijk ook is gekozen voor een D-3-contract onderstreept dat sprake is van structureel werk. Ter zitting heeft de HAN ook aangegeven dat er bij het sluiten van het D-4-contract nog steeds uitzicht was op een aansluitende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij goed functioneren. Dat er in eerste instantie voor een D-3-contract is gekozen in plaats van direct een onbepaaldetijdscontract is in de gegeven omstandigheden niet onbegrijpelijk. Hierdoor had de HAN de mogelijkheid te onderzoeken of zij werknemer geschikt achtte voor de functie, maar wel binnen de daarvoor door de cao gegeven kaders. Alle goede bedoelingen van de HAN ten spijt had zij het D-3-contract dan ook niet mogen laten opvolgen door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De kantonrechter concludeert op grond van het voorgaande dat de arbeidsovereenkomst per 1 november 2022 geacht moet worden overeenkomstig de cao voor onbepaalde tijd te zijn gesloten (D-2 contract). Werknemer heeft verzocht 'de opzegging' te vernietigen, maar de e-mail van 9 februari 2023 betreft geen opzegging maar een aanzegging die niet als opzegging kan worden beschouwd. De kantonrechter verplicht de HAN om werknemer ook na 1 mei 2023 toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden met de daarbij behorende salarisbetaling.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:2856

Zaaknummer: 10376768 \ HA VERZ 23-11

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en A. Lettenga

Wetsartikelen: 7:668 BW