

RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst voor de duur van twee jaar, met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (zgn. D-3-contract).
Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst niet verlengd. Werknemer maakt aanspraak op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
Geen grond om D-3-contract om te zetten naar overeenkomst onbepaalde tijd.***

Feiten

Werknemer is krachtens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van twee jaar, met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (een zogenoemd D-3-contract) op 6 januari 2020 in dienst getreden bij de Stichting Hoger School van Amsterdam (hierna: HvA) als docent/ onderzoeker 2. Op de arbeidsovereenkomst is de collectieve arbeidsovereenkomst Hoger Beroeps Onderwijs 2021-2022 van toepassing (hierna: de cao). Op 25 juni 2020 heeft een jaargesprek plaatsgevonden over de periode 6 januari 2020 tot 1 juli 2020 waarin aan werknemer is verteld dat hij afstevende op een onvoldoende beoordeling. Vervolgens heeft werknemer op 3 februari 2021 een onvoldoende beoordeling gekregen, omdat hij, aldus de beoordeling, op meerdere vlakken niet functioneert op het niveau dat van een docent 2 wordt verwacht. Naar aanleiding hiervan is op 19 februari 2021 een verbetertraject gestart. Op 22 april 2021 is een verslag gemaakt van de evaluatie van het verbeterplan. Daarbij zijn de vijf verbeterpunten besproken. Vanaf begin mei tot 7 juni 2021 was werknemer ziek vanwege coronagerelateerde klachten. Op 4 juni 2021 is een verslag gemaakt van de evaluatie van het verbetertraject waarbij HvA tot de conclusie is gekomen dat het functioneren van werknemer ondanks het verbetertraject niet is verbeterd. Bij brief van 31 augustus 2021, met als onderwerp ‘aanzegging einde arbeidsovereenkomst’, heeft HvA werknemer bericht dat de arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van 6 januari 2022. Begin december 2021 heeft de gemachtigde van werknemer aan HvA bericht dat artikel D-3 van de cao niet correct is nageleefd en de arbeidsovereenkomst daarom niet van rechtswege is geëindigd. In eerste aanleg heeft werknemer een verklaring voor recht verzocht dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen voor onbepaalde tijd is en de opzegging door HvA te vernietigen. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer afgewezen. In hoger beroep verzoekt werknemer primair dat het hof voor recht verklaart dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen er een is voor onbepaalde tijd, althans dat het dienstverband ook na 5 januari 2022 nog voortduurt. Subsidiair verzoekt werknemer het hof de aanzegging, die dient te worden aangemerkt als een opzeggingshandeling door HvA, alsnog te vernietigen.

Oordeel

Werknemer komt op tegen het oordeel van de kantonrechter dat HvA een objectief bepaalbaar inwerkbeleid hanteert, ook al is dat niet samen met de PMR (deel van de medezeggenschapsraad dat uit en door het personeel is gekozen) geformuleerd, en dat hij er niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat zijn D-3 contract zou worden omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voorts stelt hij zich op het standpunt dat de kantonrechter ten onrechte eraan voorbij is gegaan dat HvA bij de beoordeling van zijn functioneren rekening had moeten houden met zijn draagkracht tijdens ziekte, althans dat hij door zijn ziekte geen volwaardig verbetertraject heeft kunnen doorlopen. Het hof is allereerst met de kantonrechter van oordeel dat het ontbreken van in overleg met de PMR geformuleerd beleid als bedoeld in artikel D-3 lid 2 van de cao niet tot gevolg heeft dat werknemer aanspraak kan maken op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De tekst, het doel en de strekking van dit artikel bieden daarvoor geen enkel aanknopingspunt. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat HvA een objectief bepaalbaar inwerkbeleid hanteert voor het inwerken van nieuw in dienst tredende werknemers en dat een arbeidsovereenkomst en een inwerkprogramma voor de duur van twee jaar reëel zijn. Het hof is van oordeel dat HvA heel duidelijk en kenbaar haar twijfels heeft geuit over het functioneren van werknemer als docent en dat zij met name kritiek had op zijn manier van lesgeven. Het hof is dan ook van oordeel dat HvA in redelijkheid niet gehouden was om werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Evenmin mocht werknemer, gelet op de duidelijke mededelingen die HvA heeft gedaan over zijn functioneren, er gerechtvaardigd op vertrouwen dat zijn tijdelijke arbeidsovereenkomst zou worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor zover werknemer bedoelt te betogen dat hem vanwege zijn ziekte in samenhang met de coronamaatregelen meer (inwerk)tijd had moeten worden gegund, is het hof van oordeel dat hierin geen grond gelegen kan zijn om het D-3-contract van werknemer om te zetten naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer komt ook op tegen het oordeel van de kantonrechter dat niet is gebleken dat HvA de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Het hof is van oordeel dat er geen sprake is van een opzegging van de arbeidsovereenkomst met werknemer, maar van een aanzegging van het einde van de arbeidsovereenkomst door HvA, zoals blijkt uit de brief van 31 augustus 2021. De beschikking van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-07-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:1722

Zaaknummer: 200.315.389/01

Rechters: F.J. van de Poel, C.A.H.M. ten Dam en E. Verhulp

Advocaten: J.P.W. van Bohemen en A.W. Haverkort

Wetsartikelen: 7:625 BW