

RECHTSPRAAK

Werkgever is niet gehouden met werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkgever hoefde het advies van de Geschillencommissie Rijk niet op te volgen. De geschillencommissie heeft een verkeerde toetsingsmaatstaf aangelegd.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2022 in dienst getreden bij de NVWA in de functie van inspecteur/medewerker toezicht op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is onder meer opgenomen: ‘*De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd om uw geschiktheid te beoordelen. Bij gebleken geschiktheid volgt na deze periode een dienstverband voor onbepaalde tijd.*’ De Cao Rijk is van toepassing. Omstreeks juni/juli 2022 is de opleiding van werknemer afgerond en begint een drukke periode. In augustus 2022 meldt de mentor van werknemer dat hij niet meer met werknemer wil/kan samenwerken. Op 12 oktober 2022 vindt een gesprek plaats tussen werknemer en zijn leidinggevende X. In dat gesprek deelt X aan werknemer mee dat hij op dat moment nog niet in aanmerking komt voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. X heeft in dit gesprek punten benoemd die in de visie van de NVWA verbetering behoeven. Op 4 november 2022 vindt opnieuw een gesprek plaats tussen X en werknemer, in aanwezigheid van de HR-adviseur. In het gespreksverslag is onder meer te lezen dat de reden waarom is besloten om de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet is gelegen in de inhoud van het werk, maar in het gedrag dat werknemer laat zien. Werknemer wordt aangezegd dat zijn arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2023 eindigt. Werknemer heeft een verzoek ingediend bij de Geschillencommissie. Het oordeel van de Geschillencommissie luidde dat er voor de NVWA onvoldoende redenen bestaan om werknemer per 1 januari 2023 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te onthouden. Op 10 januari 2023 volgde het uitgebreide oordeel. Op 19 december 2022 bericht de NVWA aan werknemer dat zij het oordeel van de commissie niet zal volgen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat de NVWA dit mocht besluiten. Hier komt werknemer in hoger beroep tegen op. Volgens werknemer mocht het besluit van de NVWA om hem geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te geven door de rechter niet marginaal getoetst worden.

Oordeel

Uit de arbeidsovereenkomst en de Cao Rijk blijkt dat het jaar is bedoeld om iemands

geschiktheid voor de functie te beoordelen. Anders dan werknemer naar voren brengt, staat niet in de Cao Rijk beschreven hoe die geschiktheid moet worden getoetst. Als uitgangspunt geldt dat het aan de NVWA is overgelaten of zij de arbeidsovereenkomst met werknemer wil voortzetten. Het behoort tot haar beleids/beoordelingsvrijheid om te beslissen of werknemer geschikt is voor zijn functie. Is dat oordeel negatief, dan mag zij besluiten de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Deze vrijheid is niet echter niet onbegrensd. Steeds zal moeten worden getoetst of de werkgever (de NVWA) in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen en of met dit besluit de beginselen van redelijkheid en billijkheid en de norm van goed werkgeverschap niet zijn geschonden. Dit betekent dat, anders dan werknemer stelt, geen andere toets zal worden aangelegd voor de vraag of de NVWA mocht besluiten om niet verder met hem te gaan dan de hierboven genoemde. Het feit dat de Geschillencommissie heeft geoordeeld dat er voor de NVWA onvoldoende redenen bestaan om werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te onthouden, maakt niet dat het besluit van de NVWA in 'volle omvang' moet worden getoetst. De NVWA mocht van het oordeel van de commissie afwijken, als dit maar gemotiveerd gebeurt. Anders dan werknemer betoogt, is het hof van oordeel dat de NVWA voldoende gemotiveerd heeft waarom zij de arbeidsovereenkomst met werknemer niet wil verlengen. Daarnaast heeft de NVWA in het besluit om de commissie niet te volgen vermeld dat de commissie een verkeerde toetsingsmaatstaf heeft aangelegd. Het hof is dat met de NVWA eens. De commissie heeft ten onrechte vooropgesteld dat er sprake moet zijn van *ongeschiktheid* voor de functie en overwogen dat werknemer te weinig signalen heeft gekregen waaruit die ongeschiktheid zou blijken en onvoldoende mogelijkheid heeft gehad om zich te verbeteren. Verder is niet gebleken dat de beoordeling van werknemer op een onjuiste wijze heeft plaatsgevonden. De conclusie uit het voorgaande is dat de NVWA niet gehouden is een arbeidsovereenkomst met werknemer voor onbepaalde tijd te sluiten na afloop van diens arbeidsovereenkomst tegen 1 januari 2023. Zij hoefde het advies van de Geschillencommissie niet op te volgen. Het is het hof niet gebleken dat de NVWA daarbij de grenzen van de haar toekomstende beleids/beoordelingsvrijheid heeft overschreden of in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 13-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:9551

Zaaknummer: 200.327.361

Rechters: A.A. van Rossum, M.E.L. Fikkers en R.J.A. Dil

Advocaten: P.C.A. van Baaren

Wetsartikelen: