

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vaststellen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd valt onder de Wet flexibel werken. Geen ruimte voor uitkering restant scholingsbudget bij einde dienstverband.*Feiten*

Werkneemster is op 9 november 2021 op basis van een contract voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Coach. Zij is tewerkgesteld als verkoopmedewerkster in Outletcentre Roermond. De arbeidsovereenkomst is twee keer verlengd. Het laatste contract liep tot en met 8 augustus 2023. Op 20 juni 2023, tijdens de looptijd van het laatste contract voor bepaalde tijd, heeft werkneemster Coach schriftelijk verzocht haar contract om te zetten in een contract voor onbepaalde tijd. Op 7 juli 2023 bericht Coach schriftelijk aan werkneemster dat haar contract niet zal worden verlengd, zodat 8 augustus 2023 haar laatste werkdag zal zijn. Werkneemster verzoekt primair herstel van het dienstverband, en subsidiair verschillende (achterstallige) vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ten aanzien van het verzoek om herstel van het dienstverband wijst werkneemster op haar verzoek van 20 juni 2023 tot omzetting in een vast contract, en in samenhang daarmee op artikel 2b lid 1 tot en met 3 Wet flexibel werken (Wfw). Dit artikel ziet op het feit dat een werknemer een verzoek kan indienen bij de werkgever tot het bieden van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Artikel 2b Wfw is het gevolg van implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1152 inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Overweging 36 van de preambule bij deze Richtlijn heeft de strekking dat, als werkgevers de mogelijkheid hebben om voltijdscontracten of arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur aan werknemers aan te bieden, dit moet worden gestimuleerd. Hieruit volgt dat artikel 2b Wfw voor een werknemer ook de grondslag biedt om de werkgever te verzoeken een contract voor bepaalde tijd om te zetten in een contract voor onbepaalde tijd. Coach had blijkens lid 2 binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd op het verzoek van werkneemster moeten reageren bij gebreke waarvan de vorm van de arbeid ingevolge lid 3 wordt aangepast overeenkomstig het verzoek van de werkneemster. Het standpunt van Coach dat de aanzegging van 7 juli 2024 moet worden opgevat als een impliciete reactie op het Wfw-verzoek wordt niet gevolgd. Aan dit verzoek wordt in de aanzegging immers op geen enkele manier gerefereerd. Zelfs als het zou gaan om een reactie op het Wfw-verzoek voldoet het niet aan de daaraan gestelde eisen, nu hierin geen motivering voor het besluit is opgenomen.

Het verweer van Coach dat binnen haar bedrijfsvoering geen plaats is voor nog een vaste aanstelling wordt gepasseerd. De vraag of het verzoek van werkneemster voor inwilliging in aanmerking zou zijn gekomen is immers niet meer relevant nu de termijn om te reageren al was verstreken. De conclusie is dan ook dat werkneemster met ingang van 20 juli 2023 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had. Nu werkneemster niet heeft ingestemd met de opzegging, Coach niet beschikt over een ontslagvergunning en de arbeidsovereenkomst evenmin is ontbonden door de kantonrechter, is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 8 augustus 2023 niet rechtsgeldig. Werkneemster is echter niet binnen twee maanden opgekomen tegen het ten onrechte gegeven ontslag en zij heeft per 1 september 2023 een andere baan. Het verzoek tot herstel van het dienstverband wordt daarom afgewezen.

Ter zitting is gebleken dat Coach de transitievergoeding en achterstallige reiskosten inmiddels inclusief wettelijke rente heeft voldaan. Het verzoek tot uitbetaling van het persoonlijk ontwikkelingsbudget wordt afgewezen omdat dit budget is bedoeld om tijdens het dienstverband persoonlijke ontwikkeling te stimuleren, en niet om in geld uitgekeerd te worden aan de werknemer als het niet (volledig) wordt gebruikt. Dan zou immers een prikkel voor de werknemer ontstaan om er geen gebruik van te maken en het zich bij einde dienstverband in geld te laten uitkeren. De overige door werkneemster gevorderde vergoedingen worden vanwege een gebrek aan motivering afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:2000

Zaaknummer: 10783626 \ AZ VERZ 23-145

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: A. van der Kolk

Wetsartikelen: 2b Wet flexibel werken