

RECHTSPRAAK

Tussen partijen is vertrouwensbreuk ontstaan als gevolg van afwijzing werknemer voor functie van hoofd bedrijfsvoering en het niet verlengen van arbeidsovereenkomst. Werkgever krijgt gelegenheid te bewijzen dat sprake is van ‘bijzonder geval’, op grond waarvan afwijking van ketenregeling bij cao is toegestaan.

Feiten

Werknemer is afkomstig uit het bankwezen. Op enig moment was hij werkzoekend. Hoewel werknemer qua profiel overgekwalificeerd was, heeft de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving (hierna: CVO) hem een uitvoerende administratieve functie (schaal 7) aangeboden. Vanaf 2 november 2020 heeft werknemer via een uitzendbureau in deze functie voor CVO gewerkt; aansluitend zijn partijen een arbeidsovereenkomst aangegaan, die van 1 augustus 2021 tot en met 31 juli 2022 liep. Het ging hierbij om de functie van beleidsmedewerker onderwijs in salarisschaal 12. Deze arbeidsovereenkomst is verlengd, resulterend in een arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2023. Begin 2023 heeft werknemer gesolliciteerd naar de functie van hoofd bedrijfsvoering, waarvoor hij eind maart 2023 is afgewezen. CVO heeft werknemer vervolgens medegedeeld dat zijn dienstverband niet zal worden voortgezet. Bij e-mail van 24 maart 2023 heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat hij een dienstverband voor onbepaalde tijd had. Deze gang van zaken heeft geleid tot twee ziekmeldingen van werknemer. De bedrijfsarts stelde vast dat sprake was van werkgerelateerde klachten en adviseerde mediation. Dit traject is gestart, maar heeft niet tot een oplossing geleid. CVO heeft vervolgens aan werknemer laten weten dat de arbeidsovereenkomst na 31 juli 2023 niet zou worden voortgezet. In eerste aanleg heeft de kantonrechter (samengevat) geoordeeld dat het dienstverband van werknemer vanaf 1 augustus 2022 voor onbepaalde tijd geldt, dat de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt ontbonden met ingang van 1 februari 2024 en dat geen aanleiding bestaat voor het toekennen aan werknemer van een billijke vergoeding. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Verstoorde arbeidsverhouding

Naar het oordeel van het hof is er een ernstige vertrouwensbreuk tussen partijen ontstaan als gevolg van het feit dat werknemer werd afgewezen voor de functie van hoofd bedrijfsvoering

en CVO de arbeidsovereenkomst vervolgens niet wenste te verlengen. Mediation tussen partijen – na twee ziekmeldingen van werknemer – is mislukt, waardoor de ernstige vertrouwensbreuk is blijven bestaan. Naar het oordeel van het hof is hier sprake van een voldragen g-grond. Herplaatsing bij CVO ligt gezien de duurzaam ernstig verstoorde arbeidsverhouding niet in de rede.

Geen ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van CVO

Het hof oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van CVO. Het hof ziet niet in waarom CVO het standpunt over het mogen verlengen van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet heeft kunnen innemen, mede gelet op het feit dat de laatste – door beide partijen ondertekende – arbeidsovereenkomst expliciet vermeldde dat het ging om een overeenkomst voor bepaalde tijd. Het is denkbaar dat nader onderzoek uitwijst dat hiermee in strijd is gehandeld met de cao voortgezet onderwijs 2021 (hierna: cao VO), maar dit betekent niet dat CVO in 2022 een standpunt heeft ingenomen dat redelijkerwijs onverdedigbaar was. Van ernstig verwijtbaar handelen door CVO is daarmee geen sprake. Dat CVO direct na de mededeling aan werknemer dat hij niet in aanmerking kwam voor de functie van hoofd bedrijfsvoering, heeft gezegd dat er ook geen andere functie voor hem beschikbaar was en het dienstverband niet zou worden verlengd, is evenmin ernstig verwijtbaar.

Verlenging van tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Het debat spitst zich in het incidenteel hoger beroep toe op de vraag of de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 augustus 2022 rechtsgeldig voor de bepaalde tijd van een jaar is verlengd. Het hof overweegt dat de cao VO een van artikel 7:668a lid 1 BW afwijkend regime kent. Op grond van de cao VO kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden overeengekomen bij wijze van proef, met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd. In bijzondere gevallen kan deze periode worden verlengd met ten hoogste twaalf maanden. Te beoordelen is of sprake is van zo'n 'bijzonder geval'. Het standpunt van CVO in dit kader is door werknemer gemotiveerd betwist. Het hof stelt CVO in de gelegenheid haar voorstelling van zaken te bewijzen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:2056

Zaaknummer: 200.339.389/01

Rechters: R.S. van Coevorden, C.A. Joustra en A.J.P. van Beurden

Advocaten: S. Bocu en A. Klaassen

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:669 lid 3 sub g BW